

© THE QUEEN'S PRINTER FOR
ONTARIO
1999

REPRODUCED WITH PERMISSION

L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR
L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

107786

Ontario
Human Rights
Commission

Commission
ontarienne des
droits de la personne



HUMAN RIGHTS AT WORK

Published by the Ontario Human Rights Commission
Province of Ontario, Toronto, Canada
©1999, Government of Ontario
ISBN 0-7778-9251-0 02/00 3000

Available in various formats:
IBM compatible computer disk, audio tape and large print
Also available on the Internet: <http://www.ohrc.on.ca>

Disponible en français

Approved by the Commission: September 22, 1999

Ontario Commission
Human Rights ontarienne des
Commission droits de la personne



HUMAN RIGHTS AT WORK

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street West, 8th floor
Toronto, Ontario, M7A 2R9
www.ohrc.on.ca



Human Rights at Work is designed to help employers and other partners in the workplace understand and comply with human rights laws and, most importantly, to create an environment that is mutually respectful, where each person is equal in dignity and rights. Respecting a person's dignity means:

- recognizing privacy, confidentiality, comfort, autonomy, and self-esteem;
- taking steps to maximize that person's ability to fully participate in the workplace.

Almost three-quarters of the human rights complaints received by the Ontario Human Rights Commission come from the workplace. This publication responds to the need to provide advice and assistance about the application of the Ontario Human Rights Code¹ (the "Code"). It brings together a number of policy and operational guides developed by the Ontario Human Rights Commission (the "Commission") into one easy-to-use manual. Designed for readers who already have a basic knowledge of the Code, it provides practical guidance on handling human rights issues at work.

Human Rights at Work will be especially useful for employers, human resource managers, employer and employee associations, unions and professionals seeking an intermediate level of proficiency in human rights in the area of employment. Since the majority of human rights complaints are based on disability, race and race-related grounds, sex and sexual harassment, several sections of this publication devote greater attention to these grounds.

This document is not a policy statement, nor can it replace reference to the authoritative text of the Code. A copy of the Code is included in this publication for ease of reference.

The information in this document is not intended to replace legal advice. If you need help with a human rights matter, you should seek expert advice. If you have questions about the Code or the Commission's policies, please contact the Ontario Human Rights Commission at 1-800-387-9080 or in Toronto (416) 326-9511 (Toronto TTY (416) 314-6526 and Ontario TTY 1-800-308-5561). The Commission's Web site (<http://www.ohrc.on.ca>) provides information on the Code, policies, and case summaries. You can also contact Commission staff by e-mail through this site.

1. Ontario Human Rights Code, R.S.O. 1990, c. H.19.



HUMAN RIGHTS IN THE WORKPLACE: WHICH LAWS? 9

- The Ontario *Human Rights Code* 9
- The *Canadian Human Rights Act* 10
- Employment Standards Act* 11
- Labour Laws 11
- The *Occupational Health and Safety Act* 12
- The *Workplace Safety and Insurance Act* 12
- Privacy Laws 13
- The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* 13

PRINCIPLES AND CONCEPTS 15

- The Basic Rule: Section 15
- Harassment and Grounds of Discrimination:
Definitions and Scope of Protection 15
 - Age 15
 - Ancestry and Ethnic Origin 16
 - Citizenship 17
 - Creed 17
 - Family Status 19
 - Handicap (Disability) 20
 - Harassment 21
 - Marital Status 22
 - Place of Origin 22
 - Pregnancy 22
 - Race and Colour 23
 - Record of Offences 23
 - Sex 24
 - Sexual Harassment and Solicitation 25
 - Sexual Orientation and Same-sex Partnership Status 26
- What are "Discrimination" and "Harassment"? 27
 - Direct discrimination 27
 - Indirect Discrimination 27
 - Discrimination because of Association 27
 - Adverse Effect Discrimination 27
 - Discrimination through Reprisal 28
 - Harassment 28

Legal Responsibility for Human Rights at Work 30

Employers 30

Senior Managers 31

Employees 32

Non-employees 32

Unions 32

Employment Agencies 33

Franchisors 33

Who is Protected at Work? 34

Employees 34

Temporary and Casual Staff 34

Personnel under Contract 34

Volunteers and Other Workers 35

Medical and Personal Attendants 35

Making the Workplace Accessible for Persons with Disabilities 35

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT 37

Designing a Job 37

Bona Fide Occupational Requirements 37

Physical Demands Analysis 38

Essential Requirements 39

Special Requirements 39

Driver's Licence 39

Language and Fluency 40

Height and Weight Requirements 40

Requirements Related to Race and Related Grounds,

Ethnic Origin, Creed, Sex, Handicap, Age,

Marital Status and Same-sex Partnership Status 41

Citizenship Requirements 42

Men-only or Women-only Requirements 42

Medical or Personal Attendants 42

Customer Preference 42

Special Programs 43

Hiring	46
Advertising	46
Application Forms	47
Age	47
Citizenship, Place of Origin or Ethnic Origin	47
Creed / Religion	48
Disability	48
Family Status	49
Marital Status	49
Race, Colour and Ancestry	49
Record of Offences	50
Sex and Pregnancy	50
Sexual Orientation	50
Interviews	50
Age	51
Citizenship, Place of Origin and Ethnic Origin	52
Creed / Religion	52
Disability	53
Family Status	54
Marital Status	55
Race, Ancestry and Colour	55
Record of Offences	56
Sex and Pregnancy	56
Sexual Orientation	56
Conditional Job Offers	57
Medical Tests	57
Psychometric and Psychological Testing	59
Drug and Alcohol Testing	59
On the Job	62
Meeting the Needs of Employees	62
The Principle of Accommodation	62
Employees with Disabilities	66
Employees with Religious Needs	67
Accommodating the Needs of Pregnant Women	68
Employees with Family Responsibilities	71
Drug and Alcohol Testing	72
Harassment and Personal Safety	73
Return to Work	74

Employee Benefits and Human Rights	75
Group Insurance, Benefit and Pension Plans	75
Maternity Leave, Health-Related Absences and Related Benefits	76
Advancement, Promotion, Developmental Opportunities	78
Equal Opportunity	79
Training	80
Special Situations	80
Discipline	80
Restructuring	80

HUMAN RIGHTS COMPLAINTS 81

Internal Complaints Procedures in Your Organization	81
Policy	81
Complaint Resolution Procedures	82
Protection against Reprisals	83
Investigators	83
Resolution	83
Education Programs	84
Collective Agreements and Complaints	84
Complaints to the Ontario Human Rights Commission	85
Overview of the Process	85
Remedies	86

RESOURCES 87

Community and Professional Organizations	87
Government Organizations	89
Workplace Accommodation: Resources on the Internet	90
Print Resources	91
Sources for Government Publications	92

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE 93

Appendix - Sample Application for Employment	115
Index	117
Other OHRC Publications	120

HUMAN RIGHTS IN THE WORKPLACE: WHICH LAWS?

In employment, several laws may apply at the same time as the Code, with overlapping or parallel responsibilities. Knowing which laws apply and why they apply will help employers know how best to handle the relationship between employment law and human rights law.

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE

The *Code* provides equal rights and opportunities without discrimination. It was one of the first laws of its kind in Canada. Before 1962, various laws dealt with different kinds of discrimination. The *Code* brought them together into one law and added some new protections.

The *Code* is divided into an introductory section, or "preamble", followed by five parts. Part I sets out basic rights. Part II explains how the *Code* is interpreted and applied. Part III explains the role and structure of the Commission and Part IV explains how the *Code* is enforced. Finally, Part V deals with general matters such as the primacy of human rights law.

The Preamble² to the *Code* was inspired by the 1948 Universal Declaration of Human Rights, an international statement of rights agreed to by many of the world's nations and proclaimed by the United Nations. It is the basis for many of our human rights protections in Canada and around the world. The Preamble sets the tone and spirit for the *Code*'s aim: to create a climate of understanding and mutual respect, so that each person feels part of the community and is able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province. The courts have said that because of the importance of the *Code*, it should be given a broad and generous interpretation. When there is a conflict between the *Code* and another Ontario law, the *Code* prevails unless that law specifically states it applies despite the *Code*.³

The *Code* covers five social areas:

- Employment
- Services, goods and facilities
- Accommodation (housing)
- Contracts
- Membership in vocational associations and trade unions

2. PREAMBLE

WHEREAS recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world and is in accord with the Universal Declaration of Human Rights as proclaimed by the United Nations;

AND WHEREAS it is public policy in Ontario to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination that is contrary to law, and having as its aim the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province;

AND WHEREAS these principles have been confirmed in Ontario by a number of enactments of the Legislature and it is desirable to revise and extend the protection of human rights in Ontario;

3. Subsection 47(2) of the *Code*.

Human Rights at Work focuses on the area of employment although there are related issues pertaining to services, goods and facilities, contracts and membership in vocational associations.

In the area of employment, the following grounds are relevant:

- race
- ancestry
- place of origin
- colour
- ethnic origin
- citizenship
- creed (*religion*)
- sex (*includes pregnancy*)
- sexual orientation
- handicap/disability
- perceived handicap (disability)
- age
- marital status
- same-sex partnership status
- family status
- record of offences

The Ontario *Code* provides protection against discrimination in Ontario only. The *Canadian Human Rights Act*⁴ applies to workplaces that are regulated federally, even if the workplace is located in Ontario.

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

The *Canadian Human Rights Act* covers workplaces such as:

- federal departments and agencies;
- Crown corporations;
- the post office;
- chartered banks;
- airlines;
- television and radio stations;
- inter-provincial communications and telephone companies;
- buses and railways which travel between provinces;
- places of business where labour issues are governed by the *Canada Labour Code*;
- other federally-regulated industries, such as certain mining operations.

The Ontario Human Rights Commission has no jurisdiction over federal organizations or those that are engaged in an activity that is regulated by the federal government. If an organization is federal or federally regulated, the *Canadian Human Rights Act* applies, and not the *Code*: these two laws are mutually exclusive. It should be noted that the choice of incorporating statute does not determine whether a company is provincially or federally regulated.

4. *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6.

EMPLOYMENT STANDARDS ACT

The *Employment Standards Act*⁵ is an Ontario law that sets out certain minimum rights to which employees are entitled in the workplace. The rights include minimum wages, over-time, termination and severance pay, pregnancy and parental leave, vacation and public holidays and hours of work.

Both the *Employment Standards Act* and the *Code* may apply at the same time. These two laws are not mutually exclusive. In cases where there is concurrent jurisdiction, the Commission may decide not to deal with a complaint under subsection 34(1)(a) of the *Code*⁶ if the matter is better addressed under the *Employment Standards Act*. Alternatively, the Commission may decide that even if a person has filed a complaint under the *Employment Standards Act*, there may nevertheless be outstanding human rights issues that are unresolved. In such cases, there may be proceedings under both laws.

LABOUR LAWS

The *Ontario Labour Relations Act*⁷ covers unionized workplaces. Its purpose is to ensure the right to organize, encourage collective bargaining, promote harmonious labour relations and provide for effective and fair dispute resolution.

The *Ontario Labour Relations Act* states that all collective agreements are deemed to include a non-discrimination clause. Arbitrators appointed under this Act can interpret and apply the *Code* when resolving grievances related to human rights.

Both the *Ontario Labour Relations Act* and the *Code* may apply to a particular situation. The two laws are not mutually exclusive. The Commission recognizes that there is a public interest in stable and harmonious labour relations through the application of collective agreements. The Commission is mindful that the *Code* is not a tool to replace the collective bargaining process since the *Code* is not intended to provide an avenue of "appeal" from decisions made under other Acts.

The Commission may therefore decide not to deal with a complaint under subsection 34(1)(a) of the *Code*⁸ if a labour relations tribunal has already fully canvassed the human rights issues involved in the dispute. Grievances are often more suitable in dealing with workplace disputes. Arbitrators tend to deal with matters more quickly, partly because there is no investigation process comparable to that employed by the Commission. In some cases, the failure to use a grievance procedure may also give rise to a decision by the Commission not to deal with the matter.

5. *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14.

6. 34(1) Where it appears to the Commission that,

(a) the complaint is one that could or should be more appropriately dealt with under an Act other than this Act;

...

the Commission may, in its discretion, decide to not deal with the complaint.

7. *Ontario Labour Relations Act*, R.S.O. 1990, c. L.2.

8. *Supra* note 6.

However, the mere fact that a dispute arises in an employment context and is subject to a collective agreement does not mean the Commission will automatically refuse to deal with a matter. The broader public interest in the elimination of discrimination may support a decision to deal with a matter notwithstanding an alternative recourse under another Act. For example, certain types of harassment or cases presenting complex issues may require investigation by the Commission. Each case is considered on an individual basis.

The *Canada Labour Code*⁹ covers labour relations in federal workplaces in a manner similar to the Ontario *Labour Relations Act*. For example, Canada Post Corporation is covered by the *Canada Labour Code*. The *Canadian Human Rights Act* also applies in situations where the *Canada Labour Code* is the appropriate legislation for labour purposes.

THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT

This legislation outlines requirements and responsibilities in relation to workplace occupational health and safety.

The current trend in case law indicates that it is not appropriate to raise issues of sexual harassment under the *Occupational Health and Safety Act*¹⁰. Sexual harassment complaints should be brought to the Commission.

THE WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE ACT

Injuries in employment-related accidents are covered by the *Workplace Safety and Insurance Act*¹¹ (formerly the *Workers' Compensation Act*). This Act provides an insurance plan to protect injured workers and allows employers to limit their financial exposure through a funding system based on payroll assessment.

A person who has claimed or received benefits under the *Workplace Safety and Insurance Act* is deemed to have a handicap for the purposes of the *Code* and is entitled to file a human rights complaint resulting from unequal treatment on the ground of handicap.¹² Therefore, it is appropriate and indeed likely that complaints or litigation under this Act and the *Code* may go on at the same time.

9. *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c.L-2.

10. *Occupational Health and Safety Act*, R.S.O. 1990, c. O.1.

11. *Workplace Safety and Insurance Act*, S.O. 1997, c. 16, Schedule A.

12. Subsection 10(1) of the *Code*.

PRIVACY LAWS

The *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*¹³ and the *Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act*¹⁴ ("Privacy Laws") protect individual rights to privacy in Ontario. Privacy Laws are limited to the public sector, namely to Ontario government ministries, agencies, cities and towns, but not the private or not-for-profit / NGO sectors.

Privacy legislation deals with the collection, retention, use and disclosure of personal information held by a government institution. Personal information is recorded information about an identifiable individual, including:

- information relating to an individual's race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation or marital or family status;
- the individual's name where it appears with other personal information relating to the individual or where the disclosure of the name would reveal other personal information about the individual;
- medical information;
- address, telephone number, fingerprints, etc.

Government organizations are, with limited exceptions, prohibited from disclosing personal information in their control to third parties.

Although private sector employees do not directly benefit from privacy legislation, private sector employers cannot obtain personal information, e.g. medical history, from a government agency without the employee's consent.

THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

The *Canadian Charter of Rights and Freedoms*¹⁵ is a constitutional document. It is described as the "supreme law" in Canada because it can be used in the courts to challenge or strike down unconstitutional laws or government practices. The *Charter* only applies to the acts and conduct of government, and does not apply to acts of, and conduct between, individuals. However, the *Code* applies to both the private and public sector, as well as to conduct between individuals.

13. *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*, R.S.O. 1990, c. F.31.

14. *Municipal Freedom of Information and Protection of Privacy Act*, R.S.O. 1990, c. M.56.

15. *Constitution Act*, 1982, Part I.



PRINCIPLES AND CONCEPTS

THE BASIC RULE: SECTION 5

Section 5 of the *Code* states:

(1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, same-sex partnership status, family status or handicap.

(2) Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace by the employer or agent of the employer or by another employee because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, same-sex partnership status, family status or handicap.

"Employment" is not defined in the *Code*, but the Commission takes a broad and liberal approach to this term. It includes full-time and part-time employment, contract work, work done by temporary staff from agencies, probationary periods and may even include volunteer work.

The right to "equal treatment with respect to employment" covers every aspect of the workplace environment and employment relationship including job applications, recruitment, training, transfers, promotions, terms of apprenticeship, dismissal and layoffs. It also covers rate of pay, overtime, hours of work, holidays, benefits, shift work, discipline and performance evaluations.

Complaints can be filed against employers, contractors, unions, directors or against individuals such as other employees and supervisors who are responsible for discrimination and harassment in the workplace.

HARASSMENT AND GROUNDS OF DISCRIMINATION: DEFINITIONS AND SCOPE OF PROTECTION

Age

The *Code* provides the following definition of "age":

"age" means an age that is eighteen years or more, except in subsection 5(1) where "age" means an age that is eighteen years or more and less than sixty-five years.¹⁶

In employment, the right to be free from discrimination because of age is limited to people 18 years and older but less than 65 years. This means that a complaint of discrimination because of age cannot be made if the person is under 18 years or 65 years and over. However, there is no age limitation for an employee claiming the *Code's* protection based on another ground.

16. Subsection 10(1) of the *Code*.

For example, an allegation by a 67 year-old employee that he was not granted a promotion because of his age will not be covered by the *Code*. However, the *Code* would apply if this same employee alleged that he was not promoted because of his race.

Mandatory retirement policies that require employees to retire before 65 years of age are discriminatory unless age is a reasonable and genuine job requirement that cannot be accommodated up to the point of undue hardship. However, a mandatory retirement age of 65 years or more is not contrary to the *Code* and has been upheld by the Supreme Court of Canada.¹⁷

Ancestry and Ethnic Origin

The *Code* provides protection from discrimination in employment because of "ancestry" and "ethnic origin". These terms are not defined in the *Code*. Complainants usually identify themselves as having a particular ancestry or ethnic origin in a complaint.¹⁸

The terms "ethnic origin" and "ancestry" are sometimes used interchangeably. However, ancestry is more closely related to "whom" you are descended from. Ethnic origin encompasses a wider range of characteristics, including ancestry. Webster's Dictionary¹⁹ defines "ethnic" as "of or relating to large groups of people classed according to common racial, national, tribal, religious, linguistic, or cultural origin or background".

Statistics Canada states that "ethnic origin" refers to the cultural origins of a person's ancestors. An ancestor is someone from whom a person is descended and is usually more distant than a grandparent. Other than Aboriginal persons, most people can trace their origins to their ancestors who first came to this continent. One's ancestry may originate from more than one cultural group. Ancestry or ethnic origin should not be confused with citizenship, nationality or language spoken.

For census and other research purposes, Statistics Canada offers the following category breakdown of ancestry or ethnic origin: British, French, Other Western European, Eastern European, Aboriginal, Arab, West Asian (Iranian, etc.), South Asian (Indian, Pakistani, Sri Lankan), East Asian (Chinese, Japanese, Korean, Taiwanese, Vietnamese, Thai, Filipino, etc.), Black, Other African, Caribbean, Central/South American, Other.

17. In *McKinney v. University of Guelph*, [1990] 3 S.C.R. 229, the mandatory retirement policy of various universities and the *Code* provisions regarding the maximum age limit for protection in employment were challenged as being inconsistent with the equality rights provision (section 15) of the *Charter of Rights and Freedoms*. In that case, the majority of the Supreme Court of Canada permitted a mandatory retirement policy to stand. They stated that the policy was discriminatory but was allowable under section 1 of the *Charter*, as it was a reasonable limit on the equality rights guaranteed to older persons. The court determined that the universities' objectives for the mandatory retirement policy were pressing and substantial. The Court also considered the objective of section 10 of the *Code*, setting out an upper limit of age protection of 65 years. The Court held that the objectives of subsection 10(1) of the *Code* were to protect individuals from discrimination, give employers and employees freedom to agree on a date of termination considered beneficial to both, preserve the integrity of pension plans and to enhance the prospects of younger workers. These objectives were considered reasonable and the Court therefore allowed the provision to stand.

18. Complaints from aboriginal persons are typically filed under the ground of ancestry, although this reflects only a historical trend and not a requirement of the *Code*.

19. *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary*, Merriam-Webster Inc., Springfield, Mass., copyrighted 1989.

Citizenship

Citizenship refers to citizenship from any country. Individuals should not be treated differently or harassed in employment because of their citizenship status, whether Canadian or otherwise. Citizenship is also linked to having landed immigrant, refugee and non-permanent resident status. Employers should only be concerned with whether an individual has legal status to work in Canada rather than whether or not the person is a Canadian citizen except in the narrow exceptions provided by section 16 of the *Code*, discussed below.

Individuals can either be Canadian citizens "by birth" or "by naturalization". "By birth" means that a person was either born in Canada or born outside Canada if at the time of his or her birth one or both parents were Canadian citizens and had retained Canadian citizenship. "Naturalization" means that a person was born in another country and immigrated to Canada, has become a Canadian citizen and has been issued a Canadian citizenship certificate. Human rights law does not distinguish between the two categories.

Individuals with "landed immigrant" status are those who have been granted the right to live in Canada permanently by immigration authorities, but have not yet obtained Canadian citizenship. Some are recent arrivals, while others have resided in Canada for many years. Human rights law makes no distinction between permanent residents of Canada and Canadian citizens except in specific circumstances, noted below.

"Non-permanent residents" are individuals from another country who live in Canada and have work, student or Minister's permits, or are persons claiming refugee status in Canada.

A job advertisement may violate the *Code* if it limits the opportunity to those with "Canadian experience". Such a requirement can have a negative impact on recent immigrants to Canada who may lack "local" experience although they are otherwise qualified to do the job.

Section 16 of the *Code* provides for exceptions to the general rule of non-discrimination in employment because of citizenship. An employer is permitted to discriminate based on citizenship in the following three specific situations:

- when a law requires citizenship as a qualification or requirement;
- when Canadian citizenship or permanent residence in Canada is required to foster and develop participation in cultural, educational, trade union or athletic activities;
- when the employer imposes a preference that the chief or senior executive is, or intends to become, a Canadian citizen.

Creed²⁰

Religion or "creed" is not a defined term in the *Code*. However, the Ontario Human Rights Commission has adopted the following definition:

Creed is interpreted to mean "religious creed" or "religion." It is defined as a professed system and confession of faith, including both beliefs and observances or worship. A belief in a God or gods, or a single supreme being or deity is not a requisite.

20. For further information, see the Commission's *Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances*.

Religion is broadly accepted by the Commission to include, for example, non-deistic bodies of faith, such as the spiritual faiths/practices of aboriginal cultures, as well as bona fide newer religions (assessed on a case by case basis).

The existence of religious beliefs and practices are both necessary and sufficient to the meaning of creed, if the beliefs and practices are sincerely held and/or observed.

The Code protects personal religious beliefs, practices or observances, even if they are not essential elements of the creed, provided they are sincerely held.²¹

Generally speaking, creed does not include secular, moral or ethical beliefs or political convictions. Nor does it extend to religions that incite hatred or violence against other individuals or groups, or to practices and observances that purport to have a religious basis but which contravene international human rights standards or criminal law.

However, atheists, who deny the existence of God, and agnostics, who believe that nothing is known or likely to be known about the existence of God, may have the Code's protection if an employer seeks to impose religious views or create a religious environment in the workplace that is incompatible with agnostic or atheist beliefs.

The right to equal treatment on the ground of creed under the Code encompasses two important principles:

- the law can require employers to take measures to facilitate the practice of religious observances;
- no person can force another to accept or comply with religious beliefs or practices.²²

Everyone in the workplace has the right to have his or her religious beliefs and practices respected and accommodated. Employees must initiate this process by asking for accommodation. Employers must meet an employee's religious needs unless it would cause undue hardship. Undue hardship takes into consideration, among other things, cost, health and safety.

In the context of creed, employees may seek accommodation for:

- dress codes;
- break policies;
- recruitment and job applications;
- flexible scheduling;
- flexible hours of work;
- rescheduling;
- religious leave.

For further discussion regarding accommodation and creed, please refer to the section entitled "Meeting the Need of Employees: The Principle of Accommodation: Employees with Religious Needs".

21. Ibid.

22. Ibid.

There are exceptions to the general right of non-discrimination in employment because of creed:

- Roman Catholic Schools in Ontario have special rights guaranteed by the Constitution and by the *Education Act*²³. The *Code* cannot affect those rights²⁴. The *Code* does not address the rights or privileges of any other religiously-based schools and other religions do not, therefore, enjoy comparable exemption from human rights laws.
- A religious institution or organization is allowed to employ only people from a certain faith group if it serves mostly the interests of people of a particular faith group. This is only permitted if being of a particular faith is reasonable, genuine and linked to the job duties. This exception applies to all religions.²⁵

Family Status

"Family status" is defined in the *Code* as being in a parent and child relationship.²⁶ This definition includes biological and adoptive parents and persons who act in the position of a parent to a child, such as a legal guardian. Men and women are equally protected under this ground.

It is contrary to the *Code* for an employee to be treated differently, either directly or unintentionally, because of family status. Employers have a corollary duty to accommodate employees, short of undue hardship, because of their child-care responsibilities.²⁷ Employers share social responsibility to provide a workplace that is reasonably flexible to meet the needs of employees with family responsibilities.

Discrimination because of family status may occur because an employee's job is adversely affected due to the fact that she has children. For example, many workplaces used to prohibit women from continuing their employment once they were pregnant.

It is more common now, however, to see neutral workplace rules adversely or constructively affect employees.²⁸ Once the discriminatory impact of a rule is shown, an employer must demonstrate that the requirement is reasonable and genuine. If this cannot be shown, the rule is struck down. Applied to the ground of family status, this situation frequently occurs when employers are asked to accommodate employees with family obligations.

The following is an example of constructive discrimination because of family status:

A manager must leave work at 5:00 p.m. to care for her young children. The employer frequently organizes senior managers' meetings after 5:00 p.m. Such a practice has a disparate impact on managers with child-care responsibilities.

23. *Education Act*, R.S.O. 1990, c. E.2.

24. Section 19 of the *Code*.

25. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

26. Subsection 10(1) of the *Code*.

27. An employer may also have to accommodate an employee's obligation to care for an older parent.

28. Protected under section 11 of the *Code*.

If the employer cannot show that the practice is genuine and reasonable (for managers to work after 5:00 p.m.), then there is no justification for the practice. Even if the practice is demonstrated to be reasonable and genuine, the employer must change the rule to accommodate the manager, unless to do so would prove unduly costly or pose a health or safety risk.

There is a specific exception to the right to employment without discrimination because of family status. An employer can withhold or grant employment or advancement in employment to the employer's or an employee's spouse, same-sex partner, child or parent.²⁹ This rule allows an employer to support or oppose nepotism in its hiring practices.

Handicap (Disability)³⁰

The *Code* defines disability to include:

- (a) any degree of physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness and, without limiting the generality of the foregoing, including diabetes mellitus, epilepsy, any degree of paralysis, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, or physical reliance on a guide dog or on a wheelchair or other remedial appliance or device,*
- (b) a condition of mental retardation or impairment,*
- (c) learning disability, or a dysfunction in one or more of the processes involved in understanding or using symbols or spoken language,*
- (d) a mental disorder, or*
- (e) an injury or disability for which benefits were claimed or received under the Workplace Safety and Insurance Act.³¹*

The *Code* does not list all the conditions that may be considered a disability. However, the following factors, based on a board of inquiry decision³², assist the Commission in determining if a condition is a disability under the *Code*:

1. Is the condition permanent or ongoing? A temporary condition is not a disability unless it recurs as part of a medical condition.
2. Is the condition so serious that it restricts life's important functions?
3. Is the condition common to the broader public? For example, the common cold, no matter how severe, is not a disability.

These three factors are neither exhaustive nor prescriptive. A condition not explicitly covered by the *Code* may be considered a disability following an analysis of these factors.³³ For example, conditions such as serious allergies, environmental sensitivities or clinical depression may be considered disabilities after consideration of the three factors.

29. Subsection 24(1)(d) of the *Code*.

30. The terms "disability" and "person with a disability" are used throughout this document. Although the term "handicap" is used in the *Code*, many people with disabilities prefer the term "disability". Therefore, the term "disability" will be used in place of "handicap" throughout this document.

31. Subsection 10(1) of the *Code*.

32. *Quimette v. Lily Cups Ltd.* (1990), 12 C.H.R.R. D/19 (Ont. Bd. of Inq.).

33. A condition does not necessarily have to meet all three factors to be considered a disability.

The *Code* also protects a person from discrimination because of an existing or past disability. The definition of disability also includes a situation where a person is perceived or “believed” to have a disability but does not actually have one.

Employees who have claimed or received benefits under the *Workplace Safety and Insurance Act*³⁴ are also protected from discrimination under the ground of disability. In this case, there is no need to prove that the condition itself is a disability but only that such benefits have been claimed or received.

Section 17 of the *Code* provides that people with disabilities have the right to have their individual needs accommodated short of undue hardship in order to allow them to perform the essential duties of their job. Accommodation is a means of removing barriers preventing persons with disabilities from full participation in the workplace, in a way that is responsive to their individual circumstances. Accommodation may include providing equipment, services or devices that will allow persons with disabilities to do their job.

For further discussion regarding accommodation and undue hardship, please refer to the section entitled “Meeting the Need of Employees: The Principle of Accommodation”.³⁵

Harassment

Subsection 5(2) of the *Code* states that:

Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace by the employer or agent of the employer or by another employee because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, same-sex partnership status, family status or handicap.

“Harassment” refers to comments or actions that are unwelcome or should be known to be unwelcome.³⁶ Every person has the right to be free from humiliating or annoying behaviour that is based on one or more grounds in the *Code*. Harassment requires a “course of conduct”, which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required.

Although sexual orientation is not included in subsection 5(2), the Commission takes the position that harassment is a form of discrimination. Therefore, such allegations can be the subject of a complaint of employment discrimination on the ground of sexual orientation.

An employee may feel that the workplace is hostile or unwelcoming because of insulting or degrading comments or actions that have been made about him or her and/or others based on a ground in the *Code*. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this is known as a “poisoned environment.” A poisoned environment cannot, however, be based only on subjective views. There should be objective facts to show that the comments or conduct result in unequal or unfair terms and conditions and an infringement of the *Code*.

34. Formerly the *Workers' Compensation Act*.

35. See also the Commission's *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements*.

36. Subsection 10(1) of the *Code*.

Marital Status

Generally speaking, marital status is being married to or in a common law relationship with a person of the opposite sex. It also includes being single, widowed, divorced or separated. For example, you cannot refuse someone employment because the person may or may not be married.

Place of Origin

Individuals should not be discriminated against or harassed because they are from outside Canada or even from a particular place within Canada.

For census and other research purposes, Statistics Canada offers the following category breakdown of "place of origin": Canada, Europe, U.S.A, Mexico/Central America, Caribbean South America, South Asia (India, Bangladesh, Sri Lanka) East Asia (China, Japan, Korea, Taiwan, Vietnam, Thailand, Burma, etc.), Central and Northern Asia, Middle East (including Iran), East Indian Islands (Philippines, Malaysia, Indonesia), Africa, Australia/New Zealand.

A person's place of origin is often related to other grounds in the *Code* such as his or her ethnic origin or race. The Commission's *Policy on Discrimination and Language* states that language can be an element of a complaint based on several grounds including place of origin.

A job advertisement may violate the *Code* if it limits the opportunity to those with "Canadian experience". Such a requirement can have an adverse impact on recent immigrants to Canada who may lack such experience although they may be rich in non-Canadian experience and qualified to do the job.

Pregnancy³⁷

"Pregnancy" is broadly defined to include the period from conception to the period following childbirth, as well as the post-delivery period.³⁸ The term "pregnancy" takes into account all the special needs and circumstances of a pregnant woman and recognizes that the experiences of women will differ. The right to equal treatment without discrimination because of sex also includes the right to equal treatment without discrimination because a woman was pregnant or may become pregnant.³⁹ This right also includes other pregnancy-related situations such as miscarriage or abortion.

The Supreme Court of Canada has recognized that pregnancy is fundamentally important to society and that the financial and social burdens associated with having children should not rest entirely on women.⁴⁰ Employers have a share of this social and economic responsibility.

An employee may require time off prior or subsequent to her pregnancy and/or parental leave due to pregnancy-related health reasons. In such cases, the employee can access health benefits under a workplace sick or disability plan.⁴¹ However, the decision to take short or

37. See also the Commission's *Policy on Discrimination Because of Pregnancy*.

38. The length of the post-delivery period covered by human rights protections is dependent on the circumstances of the mother: *Alberta Hospital Association v. Pareto* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (Alta. Q.B.); *Pareto v. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home* (Dist. No. 15) (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (Alta. Bd. of Inq.).

39. Subsection 10(2) of the *Code* and the Commission's *Policy on Discrimination Because of Pregnancy*.

40. *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219.

41. Please note that subsection 25(2) of the *Code* permits a sick leave plan based on a contract of group insurance to treat women who are on pregnancy leave or parental leave differently from employees off work for other health-related reasons. However, in light of the *Brooks* decision, *supra* note 40, it is likely that the provisions of subsection 25(2) relating to the provision of sick leave benefits to women on maternity leave would not withstand constitutional challenge.

long term disability leave may affect the right to take pregnancy and/or parental leave.⁴² Where there is no workplace sick plan or personal insurance plan, an employee may go on an unpaid leave of absence or use vacation time for health-related reasons, including the employee's physical and mental health or the health and well-being of the fetus or child.

Race and Colour

Ontario has a long history of opposing racial discrimination: in 1793, it became one of the first jurisdictions anywhere in the world to take action against slavery. In 1944, four years before the United Nations Universal Declaration of Human Rights, Ontario enacted the *Racial Discrimination Act*. Canada's first comprehensive human rights *Code* was enacted in Ontario in 1962, consolidating anti-discrimination laws passed in the 1950s. The 1962 legislation prohibited discrimination on the grounds of race, colour, creed, nationality, ancestry, and place of origin, in the social areas of employment, access to services and accommodation. Freedom from racial discrimination in employment and accommodation includes protection from racial harassment.

Webster's Revised Unabridged Dictionary (1998)⁴³ defines "race" as the "descendants of a common ancestor; a family, tribe, people, or nation, believed or presumed to belong to the same stock; a lineage; a breed."

"Colour" is also a delineated ground in the *Code*. A person's skin colour can be seen as one of several physical attributes that define a person's race.

Someone's race can often be related to other grounds in the *Code* such as their ethnic origin or place of origin. The Commission's *Policy on Discrimination and Language* states that language can be an element of a complaint based on several grounds, including race.

For census and other research purposes, Statistics Canada 1996 Census offers the following category breakdown of "race": White, Chinese, South Asian, Black, Arab / West Asian, Filipino, South East Asian, Latin American, Japanese, Korean, Other. A separate question was asked for Aboriginal persons with a general category breakdown of "North American Indian, Métis or Inuit".

Record of Offences

A person cannot be treated differently in employment because of a "record of offences".

Record of offences is narrowly defined by the *Code* to mean a conviction for:

- (a) an offence in respect of which a pardon has been granted under the *Criminal Records Act (Canada)* and has not been revoked, or
- (b) an offence in respect of any provincial enactment.⁴⁴

42. Please see the section entitled "Employee Benefits and Human Rights – Maternity Leave, Health-Related Absences and Related Benefits" for further clarification.

43. Source: www.dictionary.com. An electronic version of *Webster's Revised Unabridged Dictionary*, Version published 1913 by the C. & G. Merriam Co. Springfield, Mass. This version is copyrighted (C) 1996, 1998 by MICRA, Inc. of Plainfield, NJ. Last edit February 3, 1998.

44. Subsection 10(1) of the *Code*.

Therefore, employment decisions cannot be affected by a person's conviction for an offence under federal law, such as the *Criminal Code*, for which a pardon has been granted, or a conviction for a provincial offence, such as an offence under the *Highway Traffic Act*. It should be noted that this provision applies with respect to convictions and not just criminal charges.

An employer can refuse to hire someone based on a record of offences if it can be shown that this is reasonable and genuine based on the nature of the job. In order to benefit from this exception, an employer must also show that hiring a person with a record of offences would cause undue hardship considering cost, or health and safety requirements.⁴⁵

Sex

The ground of "sex" is not specifically defined in the *Code*, although it is generally considered to be related to a person's biological sex, male or female. Men and women receive equal protection under this ground.

The right to equal treatment without discrimination because of sex also includes the right to equal treatment without discrimination because of pregnancy.⁴⁶

There are specific exceptions to the general right to employment without discrimination because of sex:

- Certain institutions or organizations are allowed to employ people of one sex if the organization serves mostly the interests of persons of that particular sex. This exception is only permitted if being a man or a woman is reasonable, genuine and linked to the job duties.⁴⁷
- It is legal to hire someone based on sex only if an employer can show that the requirement is reasonable, genuine and based on the nature of the job. However, to benefit from this exception, the employer must also show that if a person of the opposite sex applies, the job duties cannot be changed without creating excessive costs, or health and safety dangers.⁴⁸
- The *Code* allows a person to hire a medical or personal attendant of a particular sex for him or herself or an ill family member. This does not, however, allow agencies or health care services to send nurses or personal attendants to clients based on discriminatory preferences unless it is done pursuant to the direct instructions of the ill person or a family member of the ill person.⁴⁹

"Sex" includes a broader notion of "gender", which can be described as the social characteristics attributed to each sex. The *Code* protects men and women from harassment and discrimination at work, regardless of their sex and of assumptions about their professional abilities that result from stereotypes about how men and women "should" behave, dress or interact. The Commission therefore takes the position that the *Code* protects both gender and gender identity. This means that transgendered persons are also protected on the ground of sex for complaints related to gender identity.

45. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

46. Subsection 10(2) of the *Code*.

47. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

48. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

49. Subsection 24(1)(c) of the *Code*.

The term 'transgendered' refers to a range of behaviours linked to an individual's sense of self, based on psychological, behavioural and cognitive factors. It is used by individuals who reject (or are not comfortable with) their birth-assigned sex. For example, it would be contrary to the *Code* for an employer to prevent a transgendered employee, who presents as a female, from wearing clothing typically worn by women.

Sexual Harassment and Solicitation⁵⁰

"Harassment" because of sex means comments or actions based on sex or gender that are unwelcome or should be reasonably known to be unwelcome. This may include humiliating or annoying conduct based on the ground of sex. Harassment requires a "course of conduct", which means that a pattern of behaviour or more than one incident is usually required for a complaint to be made to the Commission. However, a single significant incident may be sufficiently offensive to be considered sexual harassment.⁵¹

Sexual harassment also includes unwelcome sexual contact and remarks, leering, inappropriate staring, unwelcome demands for dates, requests for sexual favours and displays of sexually offensive pictures or graffiti. Repeated and vulgar sexual comments, the use or distribution of pornographic material in the workplace, or frequent comments to an employee regarding her weight, eating habits and attractiveness are other examples. Comments or conduct do not have to be sexual in nature. Someone may tease a person because of gender-based ideas about how men or women "should" look, dress or behave. A transgendered person is also protected at work from degrading comments, insults or unfair treatment because of gender identity.

A workplace may be hostile or unwelcoming to employees because of insulting or degrading comments or actions that have been made about others based on the ground of sex. When comments or conduct of this kind have an influence on others and how they are treated, this is known as a "poisoned environment". A poisoned environment must be shown on an objective and not subjective basis. A poisoned environment can be created by the comments or actions of any person, regardless of his or her position of authority or status in a given environment, such as a co-worker, supervisor or manager.

The *Code* also prohibits sexual solicitation:

Every person has a right to be free from,

- (a) a sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person where the person making the solicitation or advance knows or ought reasonably to know that it is unwelcome; or*
- (b) a reprisal or a threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made or threatened by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person.⁵²*

The right to be free from unwelcome advances or requests for sexual favours extends to actions made by a boss, supervisor or other persons in a position of power.

50. For further information, see the Commission's *Policy on Sexual Harassment and Inappropriate Gender-Related Comment and Conduct*.

51. Subsections 5(1) and 7(2) of the *Code*.

52. Subsection 7(3) of the *Code*.

For example, a supervisor makes unwanted sexual advances to an employee. In this situation, it may be implied, directly or indirectly, that a promotion is at risk if the advance is rejected. If the supervisor punishes the person because of the rejected advance, this is called a "reprisal". This kind of "getting even" is against the *Code*.

Sexual Orientation and Same-sex Partnership Status

The *Code* prohibits discrimination in employment on the basis of sexual orientation and, due to a 1999 amendment to the *Code*, on the basis of same-sex partnership status. "Sexual orientation" refers to a person's sexual attraction to persons of another gender and/or one's own gender. This ground protects gays, lesbians, and bisexual and heterosexual persons.

The *Code* covers all types of unequal treatment, from the loss of employment to comments, displays and jokes which may make an individual uncomfortable because of sexual orientation. While the *Code* does not expressly prohibit harassment because of sexual orientation, the Commission takes the position that harassment is a form of discrimination. Therefore, allegations of harassment can be the subject of a complaint of discrimination on the ground of sexual orientation. The *Code* expressly prohibits harassment on the basis of same-sex partnership status.

"Marital status"⁵³ and "spouse"⁵⁴, as defined in the *Code*, do not include same-sex relationships. In the case of *M. v. H.*⁵⁵, the Supreme Court of Canada found that an opposite-sex definition of "spouse" in the *Family Law Act* was unconstitutional and contrary to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and should include same-sex partners. As a result of the landmark decision, the government passed Bill 5, *An Act to amend certain statutes because of the Supreme Court of Canada decision in M. v. H.* The Act amends 67 Ontario statutes, including the *Code*, to recognize same-sex partners and same-sex partnership status.

The amendments to section 10(1) of the *Code* define "same-sex partner" as the person with whom a person of the same sex is living in a conjugal relationship outside marriage. "Same-sex partnership status" is defined as the status of living with a person of the same sex in a conjugal relationship outside of marriage. Wherever the term "marital status" appears in the *Code*, the term "same-sex partnership status" is inserted. Wherever the term "spouse" appears in the *Code*, the term "same-sex partner" is included.

Many workplaces in both the public and private sectors have already extended their benefit plans to offer spousal benefits to same-sex spouses. Likewise, many collective agreements have included definitions of "spouse" that include gay and lesbian couples. Bill 5 amends section 25(2) of the *Code* and other provincial statutes which govern provision of benefits to include same-sex partnership status. Therefore individuals in same-sex partnerships are entitled to the same benefits as individuals in opposite-sex relationships with regard to employee superannuation or pension plans or funds or a contract of group insurance between an insurer and an employer that complies with relevant legislation and regulations.

53. Subsection 10(1) of the *Code* defines "marital status" as:

the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living with a person of the opposite sex in a conjugal relationship outside marriage.

54. Subsection 10(1) of the *Code* defines "spouse" as:

the person to whom a person of the opposite sex is married or with whom the person is living in a conjugal relationship outside marriage.

55. *M. v. H.* Unreported decision of the Supreme Court of Canada released on May 20, 1999.

Discrimination is not defined in the *Code* but is usually described as the act of treating a person unequally by imposing unequal burdens or denying benefits, rather than treating a person fairly on the basis of individual merit. Discrimination is usually based upon personal prejudices and stereotypical assumptions related to at least one of the grounds set out in the *Code*. It is not necessary to have an intent to discriminate under the *Code*.

Direct Discrimination

Direct discrimination in the workplace refers to any form of unequal treatment, based on a ground in the *Code*, that takes place on the job. It can occur when an employer adopts a practice or rule which on its face discriminates on a prohibited ground. For example, a male dominated workplace adopts a rule of not hiring women who wish to start a family: this would be directly discriminatory.

Indirect Discrimination

Indirect discrimination takes place through another person or other means. For example, a receptionist is instructed not to take applications from applicants who are from a particular racial or ethnic background; or an employment agency acts on the instructions of a client not to refer applicants from a particular ethnic origin for a job opportunity.

Discrimination because of Association⁵⁶

A person cannot be discriminated against or harassed because of his or her association, relationship or dealings with another person identified by a ground in the *Code*. This protection exists whether or not the person being discriminated against is identified by the same ground in the *Code*. For example, an employee cannot be refused a promotion because she has a close friendship with a Black employee.

Adverse Effect Discrimination⁵⁷

Workplace rules, policies, procedures, requirements, qualifications or factors may not be directly or intentionally discriminatory but may nonetheless have an adverse effect. This may create barriers to achievement and opportunity.

The Supreme Court of Canada's decision in *Eldridge v. British Columbia (Attorney General)*⁵⁸ held that "adverse effect discrimination is especially relevant in the case of disability. In the case of [persons with disabilities], it is often the failure to take into account the adverse effects of generally applicable laws that results in discrimination".

An employer may have valid reasons for imposing a requirement that has the effect of disqualifying persons because of a prohibited ground of discrimination. Such a requirement will be allowed to stand only if it is genuine and reasonable in the circumstances, or the *Code*

56. Section 12 of the *Code*.

57. Section 11 of the *Code*.

58. *Eldridge v. British Columbia (Attorney General)*, [1997] 3 S.C.R. 624.

specifically allows it. The requirement will only be found to be genuine and reasonable if there is an objective relationship between the requirement and the job in question, the requirement has been imposed in good faith and the needs of the group to which the person belongs cannot be accommodated without undue hardship⁵⁹. In the case of disability, the needs are assessed on an individual and not a group basis.⁶⁰

In assessing whether accommodation would cause undue hardship, cost and health and safety factors are considered.

Reasonable and genuine workplace rules or requirements will also stand when an exception can be made to meet the needs of the group of which the person requiring accommodation is a member without creating undue hardship. For example, a rule that requires the use of a safety hat can remain for others while an alternative arrangement is made for particular employees who must wear a head covering because their religion requires it.

Discrimination through Reprisal

Every person has a right to claim and enforce his or her rights under the *Code*, or to institute and participate in proceedings under the *Code*, without reprisal or threat of reprisal.⁶¹ It is a contravention of the *Code* to take reprisal against someone who refuses to follow instructions to discriminate against another person.

Reprisals for (a) claiming or enforcing a human right, (b) refusing to discriminate directly or indirectly, or (c) rejecting sexual advances or solicitations, are violations of the *Code*.

Harassment

This section and the section below provide additional details on harassment, with a focus on the most prevalent forms: sexual harassment and harassment based on race and race-related grounds.

Employers, people acting for employers and co-workers are prohibited from harassing others at work.

A person who is a target of harassment may be in a vulnerable situation. Therefore, there is no requirement that he or she formally object to the behaviour before a violation of the *Code* can be considered to have taken place where the conduct is or should have been known to be unwelcome. It may be unrealistic to require an individual who is the target of harassment to object as a condition of seeking the right to be free from such treatment.

An employer who knew of, or should have had knowledge of, the harassment and could have taken steps to prevent or stop it, may be joined as a party to a human rights complaint. A person who has the authority to prevent or discourage harassment may be found responsible or "vicariously liable".⁶²

59. *Ontario Human Rights Commission v. Etobicoke (Borough)*, [1982] 1 S.C.R. 202 and subsection 11(2) of the *Code*.

60. Section 17 of the *Code*.

61. Subsection 7(3) and section 8 of the *Code*.

62. See the Commission's *Policy on Sexual Harassment and Inappropriate Gender-Related Comments and Conduct*.

Sexual harassment

Harassment in the workplace because of sex by an employer or agent of the employer or by another employee is prohibited under the *Code*. It includes unwelcome sexual remarks, physical contact, leering, inappropriate staring, demands for dates or sexual favours, and displays of sexually offensive pictures or graffiti.

Inappropriate gender-related comments and / or conduct is a form of sexual harassment and is linked to particular comments or actions that might not be intended to offend or even be sexual in nature, but could result in a violation of an employee's rights under the *Code*.

For example, repeated unwelcome remarks about a woman's appearance during a business meeting may negatively affect her professional image in the eyes of her peers.

Sexual solicitation and reprisal

The *Code* prohibits sexual advances, solicitation and reprisal in the circumstances described in the above section "Harassment and Grounds of Discrimination: Definitions and Scope of Protection". Unwelcome sexual advances or solicitation from an individual who is in a position to grant or deny a benefit to the person is another form of violation of a person's right to equal treatment. Sexual advances or solicitation can also occur between co-workers where one person is in a position to grant or deny benefit to the other. Reprisal for rejecting advances or solicitations would violate the *Code*.

Harassment based on race and related grounds

As discussed earlier, harassment is defined as "engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome".⁶³ In some situations it should be obvious that racially based conduct or comments will be offensive. For example, racial epithets, comments ridiculing individuals because of race or related grounds or because of religious dress, singling out an individual for humiliating or demeaning "teasing" or jokes related to race, ancestry, place of origin or ethnic origin are obviously objectionable.

Examples of racism that would create a poisoned environment and thereby violate the *Code* would include the following⁶⁴:

- A supervisor tells an employee who is a member of a minority racial group; "I don't know why you people don't go back to where you came from, because you sure don't belong here".
- Comments, signs, caricatures, or cartoons displayed in the workplace that depict minority racial or religious groups in a demeaning manner.
- The employer who tolerates racial graffiti and does nothing to stop it.
- Demeaning racial remarks, jokes or innuendoes about an employee told to other employees, and racist, derogatory or offensive pictures, graffiti or materials related to race or other grounds such as ethnic origin.

63. Subsection 10(1) of the *Code*.

64. See also the Commission's *Policy on Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes*.

- Racial remarks, jokes or innuendoes made about other racial groups in the presence of employees who are members of a racial group may create an apprehension on the part of those employees that they too are "targets" when they are not present.

Management has the responsibility to address situations that may give rise to a poisoned environment. A workplace that allows a poisoned environment to develop or continue for racial or ethnic minorities may be the subject of a complaint to the Commission.

LEGAL RESPONSIBILITY FOR HUMAN RIGHTS AT WORK

Employers

Employers have the primary obligation to ensure that their workplace is free from discrimination and harassment.

Employers cannot contract out of the protections in the *Code* with employees or with unions. An employer, jointly with employees and (if applicable) the union, is responsible for finding the most appropriate way to accommodate employees' needs that are protected by the *Code*. This obligation exists short of undue hardship.

Employers are obliged to ensure that their work environment is free from discriminatory and harassing behaviour. An employer violates the *Code* where the employer:

- i. directly or indirectly, intentionally or unintentionally infringes the *Code*;
- ii. constructively discriminates;
- iii. does not directly infringe the *Code* but rather authorizes, condones, adopts or ratifies behaviour that is contrary to the *Code*.

As well, where an employee contravenes the *Code* in the course of employment, this may engage the employer's liability. This only applies to discriminatory conduct and not harassment.⁶⁵

Finally an employee who is a "directing mind" of a corporation who discriminates against or harasses anyone in a manner contrary to the *Code*, or who knew of the harassment and did not take steps to remedy the situation, also engages the liability of the employer.

Generally speaking, an employee who performs management duties is part of the "directing mind" of a company. Even employees with only supervisory authority may be viewed as part of a company's "directing mind" if they function, or are seen to function, as representatives of the organization. Holding an employer liable for the conduct of an employee who is part of the "directing mind" is consistent with the "organic theory" of corporate liability.

Non-supervisors may be considered part of the "directing mind" if they have *de facto* supervisory authority or have significant responsibility for the guidance of employees. For example, a member of the bargaining unit who acts as a lead-hand may be considered to be part of the "directing mind" of an organization.

⁶⁵. Section 45 of the *Code*.

An employer should take immediate remedial action once made aware of harassing conduct. If an allegation of harassment has been substantiated, appropriate action should be taken. This may include disciplinary action. Preventative measures, such as policy statements and educational initiatives, should be considered.

An employer's liability for harassment committed by its employees and agents is not necessarily limited to the workplace or work-hours. Human rights law includes the notion of the 'extended workplace'. Liability could attach to behaviour or actions that occur away from the physical workplace but that have implications or repercussions in the workplace. For example, staff may be held liable for discriminatory incidents taking place during business trips, company parties or other company-related functions.

Human rights issues arising in a workplace must be afforded an employer's utmost attention and diligence. It is important not to discount an employee's version of events even if there are no witnesses because it is frequently the case that many forms of harassment are carried out without witnesses. Evidence may be found through repeated patterns of similar behaviour by the respondent, serious inconsistencies in the respondent's story or through careful and credible record-keeping by the complainant.

On the other hand, human rights complaints often contain serious allegations. No liability is determined until a decision is reached following a fair and thorough investigation and based on the facts of the case. However, if the allegations are such that there is a possibility of harm to either party, steps should be taken to protect the complainant and ensure that the parties are not in contact with each other at the workplace.

If an allegation of discrimination or harassment is made at the workplace, an employer has the responsibility to protect the privacy of the parties involved, whether or not the employer itself is implicated. This is true whether the matter is being handled under a company's anti-discrimination/anti-harassment policy or through a complaint to the Commission. All aspects of the process should be handled with confidentiality. Employers should not take sides either, especially if the matter involves co-workers.

Senior Managers

Senior managers are part of the "directing mind" of the employer and, consequently, their actions are considered to be those of the organization itself. Therefore, an employer is liable for any breach of the *Code* committed by a senior manager.

If a senior manager knew of the workplace harassment or the existence of a "poisoned environment" and failed to take steps to remedy the situation, the organization could also be held liable. Therefore, upon becoming aware of harassment, a senior manager should take prompt and appropriate steps to remedy the situation. This may involve arranging for an independent professional to mediate, to facilitate dialogue between the parties or to conduct an investigation and, if warranted, to suggest appropriate discipline.

Employees

Employees have the legal responsibility to treat fellow employees in a manner that is consistent with the *Code*. A co-worker who infringes a right of another employee can be named as a personal respondent in a human rights complaint. This may include not only co-workers who are at the same level in the organization, but also discriminatory treatment by any employee against any other employee in the organization, regardless of the employee's level.

An employee who seeks accommodation for a need related to a ground in the *Code* has the obligation to provide sufficient information to the employer and to specify what form of accommodation is required.

In the case of persons with disabilities, enough information must be provided to assert the existence of the disability (but not the nature of the disability) and the nature and extent of the restrictions in order to allow the employer to assist. This may include information from a qualified professional confirming the existence of a disability and stating the type of accommodation needed. There rarely is any need to explicitly inform an employer of the particular nature of the disability. Employees must also co-operate to enable the employer to deal with their accommodation request.

Non-employees

Non-employees, such as clients or customers, who act in a discriminatory or harassing manner are not personally subject to the *Code*. In other words, they cannot be named as personal respondents in a human rights complaint. However, an employer may be liable for the behaviour of non-employees depending on the facts of a particular situation, including the employer's knowledge of, and control over, the situation and the corrective measures available.

Unions

Unions and employers have a joint duty to ensure that workplaces are free of discrimination and harassment. A union should attempt to ensure that human rights are protected explicitly in the collective agreement. A union cannot contract out of the provisions of the *Code* with an employer.

Unions have the duty to accommodate in two situations⁶⁶:

1. Where the union causes or contributes to discrimination by participating in the formulation of a rule, usually in the collective agreement, that has a discriminatory effect. Although an employer, who has charge of the workplace, is in a better position to formulate measures of accommodation, a union still must put forward alternative measures available. Unions share the obligation to remove or alleviate the source of the discriminatory effect.

66. *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970.

For example, in a 1992 Supreme Court of Canada case⁶⁷, a school custodian complained that the school board and the union had failed to agree on how to modify his shift hours. As a Seventh Day Adventist, he was unable to work Friday afternoons. The Court determined that the union, together with the employer, had a duty to accommodate the school custodian, short of undue hardship.

2. Where a union impedes the reasonable efforts of an employer to accommodate. A union must be supportive of an employer's efforts to comply with the *Code*.

For example, in an Ontario case⁶⁸, an employer had agreed to accommodate an employee's religious beliefs by rescheduling a work-day from Saturday to Sunday but only if she did not receive Sunday premium pay as required by the collective agreement. However, the employer's attempt to accommodate was blocked by the union who insisted on premium pay. The Ontario court determined that the union had infringed the *Code* by blocking the accommodation measure.

A union can, of course, also be an employer and has the same legal obligations as any employer.

Employment Agencies

An employer cannot use an employment agency to hire people based on preferences related to race, sex, handicap or other grounds of the *Code*.⁶⁹ For example, a company cannot ask an agency to send only "persons of European background" to fill a receptionist position. Employment agencies cannot screen applicants based on discriminatory grounds and are not allowed to keep records of client "preferences" of this kind.

If a temporary employee is referred by an agency and then requires assistance to meet his or her special needs, it would be the joint responsibility of the agency and the employer to arrange accommodation.

Franchisors

Franchisors may be held liable for discriminatory conduct by a franchisee depending on the nature of the franchise agreement.⁷⁰ This is more likely to occur where the franchise relationship is such that the franchisor exercises a "directing mind"⁷¹ type of influence over the franchisee, or where the discriminatory conduct is the result of policies or practices imposed or preferred by the franchisor.

However, the franchisor will only be held liable for illegal harassment by the franchisee where the franchisor or one of its "directing mind" employees had knowledge of the harassing conduct and failed to take any action.

67. *Ibid.*

68. *Gohm v. Domtar Inc. (No. 4)* (1990), 12 C.H.R.R. D/161 (Ont. Bd. of Inq.), affirmed (*sub nom. Office & Professional Employees International Union, Local 267 v. Domtar Inc.*) (1992), 8 O.R. (2d) 65 (Div. Ct.).

69. Subsection 23(4) of the *Code*.

70. See subsection 45(1) of the *Code*.

71. See the above section, "Legal Responsibility for Human Rights At Work: Employers" for a further discussion regarding "directing mind".

Employees

"Every person" has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, handicap, age, marital status, same-sex partnership status, family status and record of offences.

The definition of "employee" does not appear in the *Code*. However, using a liberal interpretation, the Commission takes the position employees, temporary, casual and contract staff, as well as other persons in a work context, such as persons who work in order to gain experience or for benefits, are protected.

Temporary and Casual Staff

The *Code* protects temporary and casual staff regardless of how long the person may have worked for the organization. This protection even exists where a person is not actually an employee but was sent by an employment agency. Employment agencies have a responsibility to ensure that the staff they send on assignments are in a workplace that is free from discrimination and harassment. If they become aware of a situation that may violate the *Code* and do not take action, they may be named in a complaint.

Example:

A company hires a woman from an employment agency on a temporary basis to file documents. Her supervisor makes jokes and derogatory comments about the woman's religious beliefs. This conduct is a form of harassment and the employee has the right to complain to the Commission against the company. If the employment agency, after being advised of the harassment, fails to take steps to remedy the situation, the employee could also file a complaint against the employment agency.

Personnel under Contract

A contract is an oral or written agreement that is legally enforceable. Employment arrangements are a form of contract. All types of contracts are covered by the *Code*, including those with independent contractors and sub-contractors, as well as contracts that outline terms of employment. Anyone who is legally capable of entering into a contract has the right to do so equally with any other person, without being discriminated against because of one of the grounds in the *Code*.⁷²

It is a condition of every contract signed with an Ontario Government ministry or agency that no person may be discriminated against in carrying out that contract.⁷³ This includes Ontario government loans and grants. The contract, loan, grant, or guarantee can be cancelled if a board of inquiry finds that a person employed under the contract has been discriminated against while it was in effect.

72. Section 3 of the *Code*.

73. Subsection 26(1) of the *Code*.

Volunteers and Other Workers

The *Code* does not refer specifically to volunteers but the Commission takes the position that the phrase "equal treatment with respect to employment" in section 5 can be interpreted to protect anyone in a work context. This includes volunteer services and individuals who work without a salary to gain experience, such as those on a practicum or being mentored. It also covers those who work for benefits.

While there have been no Ontario decisions on these issues, a 1996 British Columbia decision found that the province's human rights law applied to discrimination against a volunteer, under the "social areas" of employment and services.⁷⁴

Medical and Personal Attendants

Persons hired as medical or personal attendants have a right to equal treatment under the *Code*.

MAKING THE WORKPLACE ACCESSIBLE FOR PERSONS WITH DISABILITIES

Employers should consider developing workplace accessibility review plans, undertaking reviews and implementing necessary changes to make workplace facilities, procedures and services accessible to employees with disabilities as well as to clients or customers with disabilities.

The written plan should provide a rationale, context and guidance for conducting a review. Conducting the accessibility review will show to what extent a company is accessible to persons with disabilities and what needs to be done. Implementing necessary changes will help to ensure that the company meets its obligations under the *Code*.

An accessibility review plan should:

- State the purpose of the review plan.
- Acknowledge a company's obligations under the *Code* to ensure accessibility for employees and clients / customers with disabilities.
- Identify internal and external resources that would provide guidance for conducting the review.
- Summarize current internal and external initiatives.
- Identify quality service measures.
- Outline the scope of the review and identify potential barriers as they may relate to employment procedures and practices, facilities, services and communications.
- Outline timeframes and responsibilities around conducting an accessibility review of the company.
- Outline a communications plan for the accessibility review so that senior management and staff are aware and supportive of the initiative and its purpose.

74. *Thambirajah v. Girl Guides of Canada* (1995), 26 C.H.R.R. D/1 (B.C. Council of Human Rights). The British Columbia Human Rights Council determined that a "large and liberal interpretation" of the provision prohibiting discrimination in employment would include the relationship between the complainant, a volunteer girl guide, and the respondent as an employment relationship.

Results of the accessibility review should be documented in a Summary of Findings and Recommendations Report and submitted to senior management. Senior management should release the results of the review to staff along with a plan for undertaking barrier-removal.

Accessibility review plans and barrier removal are upfront ways that an employer can address the needs of employees and customers with disabilities. Developing and using a disability accommodation policy will also help a company meet its *Code* duty to accommodate the individual needs of employees and customers with disabilities. Such a policy will make it clear to both employees with disabilities, and others who require accommodation, and managers responsible for providing accommodation what company procedures are in place to help persons with disabilities effectively exercise their rights and responsibilities.

Resources are available to help with disability access and accommodation planning. The Ministry of Citizenship, Culture and Recreation Web site (<http://www.equalopportunity.on.ca>) offers information and links including JANCANADA (Job Accommodation Network Canada), which provides free professional advice to employers on specific job accommodations. JANCANADA can be reached at 1-800-JAN-CANA (1-800-526-2262).

TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

The right to "equal treatment with respect to employment" protects individuals in all aspects of employment including applying for a job, recruitment, training, transfers, promotions, terms of apprenticeship, dismissal, and layoffs. It also covers rate of pay, overtime, hours of work, holidays, benefits, shift work, performance evaluations, discipline, and termination.

DESIGNING A JOB

Bona Fide Occupational Requirements⁷⁵

All jobs include the performance of certain occupational tasks that may be considered requirements. If a person is prevented from meeting these requirements for a reason that is related to a ground in the *Code*, human rights law examines the whether these requirements are reasonable and *bona fide* (*bona fide* means "good faith").

If a standard or requirement directly discriminates on a prohibited ground, or results in discrimination on a prohibited ground, the employer must justify the standard or requirement by demonstrating that it is a reasonable and *bona fide* requirement. Firstly, the employer must show a direct and rational link between the particular requirement and the satisfactory performance of the job. It should be the least discriminatory alternative available in the circumstances. The requirement in question must have been established in good faith with the intention of achieving the stated business objective and not as a means of circumventing the *Code*. An employer is prohibited from arbitrarily changing job requirements to exclude a person identified by one of the grounds in the *Code*. Finally, a requirement will not be found to be reasonable and *bona fide* unless the employer cannot provide accommodation without undue hardship⁷⁶.

A requirement can be directly discriminatory, for example, a requirement that staff in a men's locker room at a health club must be men. However, such a requirement would meet the test for a reasonable and *bona fide* occupational requirement.

75. The Supreme Court of Canada has confirmed the approach to *bona fide* occupational requirements in a manner consistent with that set out in the *Code* and Commission policies. In *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. BCGSEU*, an unreported decision of the Supreme Court of Canada released on September 3, 1999, the Court considered whether a fitness test, which was found to indirectly discriminate against women, was a *bona fide* occupational requirement for a forest firefighter. The Court set out a three step test for determining whether a discriminatory standard is justifiable as a *bona fide* occupational requirement. An employer may justify a discriminatory standard by establishing (on a balance of probabilities) that:

- (1) the employer adopted the standard for a purpose rationally connected to the performance of the job;
- (2) the employer adopted the particular standard in an honest and good faith belief that it was necessary to the fulfillment of that legitimate work-related purpose; and
- (3) the standard is reasonably necessary for the accomplishment of that legitimate work-related purpose. To show that the standard is reasonably necessary, it must be demonstrated that it is impossible to accommodate individual employees sharing the characteristics of the claimant without imposing undue hardship upon the employer.

76. Please see the section entitled "On the Job" for a detailed discussion of accommodation and undue hardship.

A requirement, qualification or factor that is neutral and non-discriminatory on its face, may nonetheless exclude, restrict, or prefer some persons because of a ground set out in the *Code*.⁷⁷

For example, an employer may have a rule that male employees must be clean-shaven. This rule results in the employer refusing to hire a Sikh man. This rule is not intended to exclude Sikh men (who as a part of their religion are not allowed to shave) from employment but it has this effect and therefore would be considered constructive or adverse effect discrimination.

Even if this rule is shown to be reasonable and genuine (*i.e.* the employer shows that the purpose of the rule is rationally connected with performance of the job and the rule was established in good faith), the employer will only be able to insist that Sikh men observe the rule if creating an exception will cause undue hardship to the employer. In this example, the business objective may be to ensure hygiene in food preparation. However, Sikh men can easily be accommodated by allowing them to wear a net to cover their beard, which should not cause the employer undue hardship.

Requirements that are not bona fide

The following are examples of requirements that will not be considered to be reasonable or *bona fide*, namely requirements that:

- relate to incidental duties rather than essential components of the job;
- are based on co-worker or customer preferences and exclude persons because of grounds protected in the *Code*;
- are discriminatory even though they are in a collective agreement;
- rely upon stereotypical assumptions to assess an individual's capacity to perform the job duties. For example, a position that requires child care workers to be women is unfair to men who are also qualified for the position;
- state that the job be performed only in a certain way where reasonable alternatives may exist;
- reinforce role-modeling based on traditional or stereotypical ideas about the appropriate roles of men and women.

Physical Demands Analysis

Every job is different in terms of physical activity. Activity may range from something sedentary, like sitting at a desk and looking at a computer screen, to something very physically active, like driving a delivery truck and lifting heavy packages. Regardless of where a job is on the physical activity continuum, every job has a physical aspect to it.

When developing a job description it is prudent to consider the necessary or essential physical requirements of the job and provide this information to prospective job applicants. Once a conditional offer of employment is made, a person can be asked to review the physical demands of the position and indicate whether they require accommodation to perform the essential requirements of the job. Physical demands analyses should, however, be used with care since they are often developed with an able bodied person in mind. Care should be taken, then, to design or redesign analyses so that they are not exclusionary.

⁷⁷ Section 11 of the *Code*.

Essential Requirements

Job descriptions contain many elements, some of which may be essential to the performance of the job, and some of which may be ideal or preferable but not essential. The challenge is to recognize and understand the difference between the essential requirements and the non-essential requirements of the job.

Identifying what is essential is especially important because a job applicant or employee may request accommodation because of a disability. The right to equal treatment is not infringed when a person is treated differently because she or he is incapable of carrying out the essential duties or requirements of the position because of disability after the person has been accommodated short of undue hardship.⁷⁸

Assessing incapacity must be done objectively and accurately and not for the purpose of defeating the principles contained in the *Code*.

Example:

A company is looking for computer salespersons. The job description states that the person must be able to lift 20 kilograms, which is the weight of the computers, because the person has to deliver the product to customers. If the person is being hired as a computer salesperson, knowledge of computers and information technology is essential, but the ability to lift and deliver computers would likely not be essential and could be severed from the job description.

With time, a job can change. This may result in the addition of new responsibilities that may be essential and non-essential. It is important to consider or reconsider the job description when looking to fill a position. Three questions should be asked:

- 1) Is the job description current or does it need to be updated?
- 2) Does the job description accurately reflect the needs and expectations of the employer?
- 3) Which are essential requirements and which are non-essential?

The responses to these questions will be useful when looking to fill a job without creating artificial barriers that prevent a person from being fairly considered for the job.

Special Requirements

Driver's Licence

A driver's licence contains personal information about an individual, such as age. This could allow the employer to assess applicants according to a prohibited ground of discrimination. Employers should identify the jobs for which driving is an essential requirement and ensure that this is included in the job description. The employer should only ask for a driver's license number or a copy of a driver's license after a conditional offer of employment has been made.

78. Section 17 of the *Code*.

Language and Fluency

Like many human rights laws in Canada, the *Code* does not include language as a prohibited ground of discrimination⁷⁹.

Nevertheless, there is usually a link between the language we speak and the accent with which we speak a particular language on the one hand, and our ancestry, ethnic origin or place of origin on the other. Therefore, a complaint could be made to the Commission if an employer designs a job to require a certain level of fluency in English or any another language, or to prohibit an accent, if these requirements are not genuinely linked to the performance of the job.

When an employer identifies "proficiency" in a language as a requirement, it must be reasonable and *bona fide*. A reasonable and *bona fide* requirement must be objectively connected to the essential requirements of the job and be imposed in good faith. In other words, the requirement must focus on the particular language needed in the job, and not on the place of origin, ancestry, ethnic origin or race of candidates for the position.

Example:

A job requires fluent Spanish in order to serve the employer's Hispanic clients, who are predominantly from Central America. If an applicant speaks Spanish and English fluently, but does not come from a Central American country, she or he should not be denied the position based on place of origin⁸⁰.

Height and Weight Requirements

According to a number of Ontario and Canadian human rights decisions, height and weight criteria may be genuine occupational requirements but only in limited circumstances. Research indicates that physical stature alone rarely determines an individual's ability to perform a job, even when significant physical exertion is required. Therefore, minimum standards for height and weight may infringe the *Code* even when they are reasonable and *bona fide*.

Standards for height and weight are sometimes used in job descriptions, for example, in traditionally male-dominated occupations such as police or fire fighters. Such selection criteria are sometimes based on the average physical stature of men in the majority population group. Women and members of certain racial and ethnic minority population groups may be physically smaller. People in these groups tend to be at a height and weight disadvantage.

Having separate sets of height and weight criteria for men and women may reduce the impact of discrimination on women. However, this may still exclude certain racial minority groups that may, on average, be smaller in build.

79. At present, only Quebec and Yukon Territory specifically identify language as a prohibited ground of discrimination in employment.

80. There may be an exception if the employer is a special interest organization under subsection 24(1)(a) of the *Code*.

Employers should be aware that a requirement, qualification or factor is not considered reasonable and *bona fide* unless the employer has tried to accommodate persons, for example women or members of certain racial minorities or ethnic groups, who are adversely affected. An employer would only be exempt from providing accommodation where it would cause undue hardship.

Requirements Related to Race and Related Grounds, Ethnic Origin, Creed, Sex, Handicap, Age, Marital Status and Same-sex Partnership Status

Subsection 24(1)(a) allows certain special interest organizations to prefer hiring people based on their membership in the above-noted groups if the organization serves mostly these groups. This exception applies only to religious, philanthropic, educational, fraternal or social institutions or organizations and only where the exception is reasonable and genuine because of the nature of the employment.⁸¹

Special interest organizations include:

- religious organizations that adhere to a particular system of faith and worship such as a church or religious order;
- philanthropic organizations that perform acts of benevolence, and include many organizations that are registered as charities under the *Federal Income Tax Act* (e.g. Hemophilia Ontario);
- educational organizations such as schools or colleges and other institutions that offer instruction and training of a moral, religious, vocational, intellectual or physical nature (e.g. a community college);
- fraternal organizations formed for mutual aid or benefit, but not for profit (e.g. the Lion's Club)
- social organizations providing social or cultural benefits (e.g. a cultural club serving a particular ethnic group).

If an organization is one of these, it may be permissible to design a job in order to hire someone who is identified or preferred based on a ground in the *Code*.

Subsection 24(1)(b) allows an employer to hire based on age, sex, record of offences, marital status or same-sex partnership status but only where an employer can show that the requirement is reasonable and *bona fide* because of the nature of the employment.

Example:

An employer who wishes to hire school bus drivers can require that applicants have no convictions for careless driving.

The employer has to show that a requirement is reasonable and *bona fide* and that accommodation would cause undue hardship. In assessing undue hardship, consideration is given to the cost, any outside sources of funding, and any health and safety requirements.

81. See also the Commission's publication: *Exceptions to the Equality Rights Provisions of the Ontario Human Rights Code, as They Relate to the Workplace*.

The fundamental purpose of the *Code* is to ensure that all members of society are afforded equal opportunity and equal treatment. Therefore, the use of section 24 is only valid when a particular job reasonably requires the employment of a member of the specified group.

Citizenship Requirements

Section 16 of the *Code* allows an employer to discriminate based on citizenship in three very specific situations, which are:

- when a law requires citizenship as a qualification or requirement;
- when Canadian citizenship or permanent residency in Canada is required to foster and develop participation in cultural, educational, trade union or athletic activities;
- when the employer imposes a preference that the chief or senior executives be, or intend to become, Canadian citizens.

The employer should include any of these citizenship requirements in the job description in order to avoid any misunderstandings by applicants.

Men-only or Women-only Requirements

An employer can design a job that specifically requires a man or a woman for the position. However, it can only do this if sex is a reasonable and *bona fide* requirement because of the nature of the job.⁸²

Example:

A woman's shelter advertises for support counselors and states that applications will only be accepted from women. In this situation, the nature of the work would mean that gender could be a reasonable and *bona fide* requirement of the job.

Medical or Personal Attendants

The *Code* permits a person to decide to employ a medical or personal attendant for him or herself or for a family member based on one of the discriminatory grounds listed in the *Code*.⁸³ For example, a family of Greek origin may prefer to have a Greek personal attendant for an ailing relative at home.

Customer preference

Customer preference or other third-party preferences cannot be used as justification to discriminate. Unless an exception applies (such as section 24 of the *Code*) an employer cannot use "requirements" from customers or other third parties that are not reasonable and *bona fide* to exclude people because of a ground in the *Code*. Discriminatory practices that do not meet a statutory exception provided in the *Code* are illegal and cannot be justified on the grounds of customer preference.

82. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

83. Subsection 24(1)(c) of the *Code*.

Special Programs⁸⁴

Section 14 of the *Code* permits special programs in employment that would otherwise infringe the *Code*. Special programs help people who experience discrimination, economic hardship or disadvantage to achieve equality and reduce discrimination through measures that create jobs, provide specialized services or other opportunities.

A special program is one that is designed to:

- Relieve hardship or economic disadvantage;
- Assist disadvantaged persons or groups to achieve equal opportunity; or
- Contribute to the elimination of the infringement of rights protected under the *Code*.

A program must satisfy one of the above criteria before it can be a special program as defined by the *Code*. There are many types of programs that might fall within section 14. It is important to make sure that people are aware that a special program exists and that there are restrictions or limits as to who is eligible to apply for a job, or who is entitled under a special program to obtain certain services.

Examples:

- A job program for people under 25 is put into place to combat youth unemployment.
- The job advertisement for this job program should clearly explain to potential applicants or to the public that the employment is part of a special program designed to assist youth under 25 years of age.

Eligibility Criteria

The program should clearly identify whom the program is intended to assist.

Examples:

- Identify the grounds under the *Code*: e.g. race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, same-sex partnership status, family status, handicap, record of offences.
- Identify the disadvantaged persons or groups who are experiencing hardship or economic disadvantage.

Care should be taken to ensure that the program is not unreasonably restrictive, especially when the restrictions might themselves be considered discriminatory under the *Code*. There should be a rational connection between any restrictions in eligibility and the purpose of the special program itself.

84. For further information see the Commission's *Guidelines on Special Programs*.

Example:

Based on information from Statistics Canada which indicates that children from low-income families are chronically unemployed, Sunny Times Community Services develops and implements a summer employment program which is only for high school students from low-income families.

Rationale for Program

The special program should also:

- State clearly the reasons why the identified persons or groups are considered to be experiencing hardship, disadvantage, or discrimination;
- Explain how the proposed measures will relieve this hardship, economic disadvantage, or discrimination, or how they will assist in achieving equal opportunity;
- Indicate that the special program is for a specific time period and is of a temporary nature.

Evidence of hardship or disadvantage should be objective and, where possible, quantifiable. It should not be subjective or based on personal impressions. When developing a special employment program one should ask, "Is there a real problem and does this program address it?"

Data collection for monitoring and evaluation purposes is permitted by the *Code* in the context of a special program. Data may also be collected if the information is used to demonstrate under-representation of particular groups or other forms of hardship or disadvantage. Data collection of this type can, for example, determine the racial profile of a workforce in order to put into place a program.

Example:

An employer is planning to expand the company and hire new staff. The employer conducts a work survey to see whether the workforce is representative of the community that it serves. Employees are asked to self-identify and to submit the information anonymously to human resources.

Statistics collected on an on-going basis also provide a means of assessing the results of special program initiatives and can serve as a tool for assessing the need for further measures.

The *Code* does not specify how or even if the collection of data should take place. There are some standard methods to identify groups within or served by an organization:

- conduct self-identification surveys;
- have an employee conduct the survey, or
- use an external consultant or expert to collect the data.

Each method has its own advantages and disadvantages in terms of associated costs to the organization, rate of return, accuracy of results and protection of the privacy of the individual. As a rule, self-identification surveys are a straightforward way to collect such information. Employers should select the method that best suits the program goals and organizational culture.

Privacy and dignity should always be a concern in the collection of data. Public sector organizations, which are subject to freedom of information and privacy legislation, should ensure that the identification method they choose complies with section 41 of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*. Further information may be obtained directly from the Information and Privacy Commissioner.

Private sector employers should also collect data in a manner that respects dignity and privacy. For example, organizations can develop internal policies on privacy, or codes of ethics.

Participants should be advised how the information will be used. This assurance will help them feel more comfortable when asked to provide the information. Data collected in the context of a special program must be used for special program purposes only. For this reason, storage and access should be carefully controlled.

Follow a Plan

i. Consultation

Appropriate steps should be taken to identify and consult with those who may be affected by the proposed special program. Depending on the nature of the program, this could include labour unions or employee associations, tenant associations, service-users or community organizations.

ii. Developing a Plan

The program provider should prepare a plan that includes the following information:

- An outline of how the special program will be implemented, including terms and conditions of the program;
- How long the program will run;
- Special measures to be implemented, and
- Goals, timetables and anticipated results.

Goals, timetables and anticipated results should be expressed in objective and, where possible, quantifiable terms to show how the program is designed to address existing hardship, economic disadvantage or discrimination. Special programs are of a temporary nature.

iii. Monitoring and Evaluation Mechanisms

The program should include a mechanism to monitor and evaluate the progress towards the desired results. It is important to:

- Evaluate the effectiveness of the program;
- Facilitate accountability within the organization, and
- Communicate program results to the organization and/or its client groups.

It is important to remember that even where a program appears to qualify as a special program under subsection 14(1) of the *Code*, the program provider cannot arbitrarily discriminate based on other prohibited grounds under the *Code*.

HIRING

Job qualifications should be the focus of recruitment and hiring policies. This is as true in the hiring process as it is in every aspect of the employment relationship. Therefore, it is advisable for employers to ask only those questions on application forms that relate to job requirements and qualifications, and not ask questions that may contravene the *Code*.

Section 23 of the *Code* provides some guidance on hiring practices that are encouraged and those that are prohibited. This provision is aimed at ensuring that job applicants are selected based on ability to do the job and not on assumptions or stereotypes based on personal characteristics such as race, sex, disability or other grounds of the *Code*.

Advertising

Job advertisements should not contain questions that ask directly or indirectly about race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, record of offences, age, marital status, same-sex partnership status, family status or handicap.⁸⁵

Some qualifications may not mention a ground of the *Code* directly, but may nonetheless unfairly prevent or discourage people from applying for a job. Advertisements for jobs that require "Canadian experience" or that indicate a preference for childless applicants are examples of "qualifications" that may be discriminatory barriers and result in human rights complaints.

The following general guidelines should be followed when preparing a job advertisement:

- use non-discriminatory wording when describing the job;
- explain the essential duties clearly;
- use neutral language wherever possible, such as "sales clerk" rather than "salesman";
- state that the employer is an equal opportunity employer.

Employers should ensure that all the requirements or duties for employment are reasonable, genuine and directly related to the performance of the job. For example, it is reasonable, genuine and job-related to require a receptionist to speak clear, intelligible English, but it is not acceptable to require "unaccented English". Or, if it is essential that the person must drive for the job, the advertisement may state that a valid driver's license (with the required class) is required.

Discriminatory advertisements may result in complaints against both the employer who arranges publication, and the newspaper and other media who publish or broadcast the advertisement.

85. Subsection 23(1) of the *Code*.

Application Forms⁸⁶

The *Code* prohibits the use of an employment application form or a "written or oral inquiry" that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.⁸⁷ Application forms should not contain questions that ask directly or indirectly about race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, record of offences, age, marital status, same-sex partnership status, family status or disability.

Employment-related medical examinations, drug and alcohol testing or related inquiries are not permitted at the application stage.

Although there are exceptions in the *Code* that allow for some questions that would otherwise be discriminatory, these only apply to the interview stage.

The following sections give more detailed information:

Age

It is permissible to ask whether the applicant is 18 years or over and under 65 years of age.

There are no other permitted questions about age. Specifically, employers should not ask for:

- date of birth or birth certificate;
- other documents that indicate age, e.g., baptismal records, driver's licence.

A driver's licence contains personal information that could lead to the applicant being classified according to age. Therefore, an application form should not include a request to provide a copy of a driver's licence. If driving is an essential requirement of the job, the employer should only request a copy of a driver's licence after a conditional offer of employment is made.

Citizenship, Place of Origin or Ethnic Origin

It is permitted to ask "Are you legally entitled to work in Canada?"

No other questions about these grounds are permitted. Also prohibited at the application stage are questions about:

- landed immigrant status, permanent residency, naturalization or refugee status;
- place of birth;
- Social Insurance Numbers, which may contain information about an applicant's place of origin or immigrant status. However, a Social Insurance Number may be requested after a candidate has received a conditional offer of employment;
- questions about which "community" a person belongs to;
- membership in organizations such as cultural or ethnic associations;
- questions about the name and location of schools attended.

86. See the sample application form at Appendix "A" to this document. The sample application form is not intended to be exhaustive or prescriptive. Its purpose is to provide guidance to employers in designing their own employment application forms and in conducting interviews to reflect the intent and provisions of the *Code*.

87. Subsection 23(2) of the *Code*.

Information about a person's education at this stage should be limited to information about the degree or level of education received, as well as information about professional credentials or diplomas. Asking for the names of schools, diplomas, certificates and professional credentials may indicate place of origin. Therefore, it is advisable that such information not be requested or collected until a conditional offer of employment has been made.

Creed / Religion

There are no permissible questions related to religion or creed.

Prohibited questions at the application stage include those about:

- religious affiliations, churches, temples or other religious institutions attended;
- whether religious holidays are observed;
- whether particular religious customs are observed;
- willingness to work on a day of the week that is usually a Sabbath or other religious day of rest, such as Friday afternoons, Saturdays or Sundays;
- character references that would indicate religious affiliation, such as a request for references from a person's religious or spiritual leader.

If an employer is concerned about a person's availability for work because of shifts or other scheduling reasons, it is advisable to wait until a conditional offer of employment has been made before asking about how the applicant's religious needs may be met.

Disability⁸⁸

There are no permissible questions about disabilities at the application stage, including those related to:

- general health and medical history;
- illnesses;
- mental disorders or illnesses;
- physical or intellectual limitations;
- developmental handicaps or intellectual impairment or learning disabilities;
- injuries
- Workplace Safety & Insurance claims;
- medication;
- membership in medical or patient associations (e.g., Alcoholics Anonymous).
- predisposition to medical conditions;
- insurability or eligibility for benefit plans;
- substance abuse or treatment for substance abuse, and
- driver's licences.

A driver's licence contains personal information that could lead to the applicant being classified according to disability or another prohibited ground. Therefore, an application form should not include a request to provide a copy of a driver's licence or any questions

⁸⁸ The terms "disability" and "person with a disability" are used throughout this document. Although the term "handicap" is used in the *Code*, many people with disabilities prefer the term "disability". Therefore, the term "disability" will be used in place of "handicap" throughout this document.

about a person's eligibility for a driver's licence. If driving is an essential requirement of the job, the employer should only request a copy of a driver's licence after a conditional offer of employment is made.

No questions are permitted at this stage about accommodating disability-related needs or the nature and scope of such accommodation. Applicants are not required to undergo pre-employment medical examinations or drug and alcohol tests.

Family Status

No questions about family status are permitted. This includes questions about:

- form of address (Mr., Mrs., Miss, Ms.),
- whether the candidate is single, married, separated, divorced, or living in a common-law relationship;
- whether a person has or may have children;
- whether a person has family responsibilities;
- whether family responsibilities limit the applicant's availability.

Instead of asking whether an applicant's family responsibilities limit his or her availability, it is advisable to ask, where relevant to the job, if the applicant is free to travel or relocate.⁸⁹

Marital Status

No questions about marital status are permitted. This includes questions relating to:

- whether the candidate is single, married, separated, divorced, or living in a common-law relationship;
- the candidate's spouse (e.g., "Is your spouse willing to transfer?");
- maiden or birth name;
- form of address (Mr., Mrs., Miss, Ms.);
- relationship to the person to be notified in case of emergency or to the insurance beneficiary.

Instead of asking whether an applicant's spouse is willing to transfer, it is advisable to ask, where relevant to the job, if the applicant is free to travel or relocate.⁹⁰

Race, Colour and Ancestry

There are no permissible questions about race, colour or ancestry at the application stage.

Therefore, the following are prohibited at the application stage:

- questions relating to physical characteristics such as eye colour, hair, height, and weight;
- requests for photographs;
- questions about which "community" a person belongs to.

Questions about language abilities are permitted provided that they are related to genuine requirements of the job.

89. Please note that if an employee cannot travel or relocate because of a ground in the *Code*, such as family status, an employer may have the duty to accommodate this employee to the point of undue hardship.

90. *Ibid.*

Record of Offences

It is permissible to ask: "Have you ever been convicted of a criminal offence for which a pardon has not been granted?"

Prohibited questions are those about, or relating to, whether an applicant has ever:

- been convicted of any offence (this may elicit information on pardoned offences);
- spent time in jail;
- been convicted under a provincial statute (e.g., Highway Traffic Act); or
- been convicted of an offence for which a pardon has been granted.

Sex and Pregnancy

There are no permissible questions in relation to sex and pregnancy.

Prohibited questions at the application stage include questions about:

- forms of address (i.e., Mr., Mrs., Miss, Ms.);
- if a woman, the last name before marriage (i.e. maiden or birth name);
- the candidate's relationship to the person listed as an insurance beneficiary or to be notified in case of an emergency; and
- plans to start a family.

Instead of asking whether an applicant has or plans to have children, it is advisable to ask, where relevant to the job, if the applicant is free to travel or relocate.⁹¹

Sexual Orientation

No questions about sexual orientation or same-sex partnership status are permitted.

This includes questions relating to:

- forms of address (i.e., Mr., Mrs., Miss, Ms.);
- name or spouse or partner;
- categories on application forms or inquiries such as married, common-law relationship or divorced;
- questions about a spouse: "Is your spouse willing to transfer?"
- the candidate's relationship to the person listed as an insurance beneficiary or to be notified in case of an emergency.

Instead of asking whether an applicant's spouse is willing to transfer, it is advisable to ask, where relevant to the job, if the applicant is free to travel or relocate.⁹²

Interviews

At the interview stage of the employment process, the employer may expand the scope of job-related questions to determine the applicant's qualifications or ability to perform the essential duties of the job.

91. *Ibid.*

92. *Ibid.*

If the applicant requests accommodation for needs such as those relating to a disability, religion or pregnancy, these needs may be discussed at the interview stage.⁹³ Otherwise, accommodation should only be discussed after a conditional offer of employment is made.⁹⁴ Employers should be prepared to accommodate applicants with disabilities who require accommodation during the hiring process.

At the interview stage, the employer has more flexibility to ask questions about prohibited areas of discrimination, provided that the questions relate to exceptions that are provided for in the *Code*.⁹⁵ These exceptions are related to special service organizations, special programs and jobs whose requirements are linked to specific grounds of the *Code*.

Age

Questions about age are allowed if the employer is a special service organization that serves a particular age group.⁹⁶ Special service organizations are defined as religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature, serving mostly the interests of certain age groups. It is permitted to hire persons based on their age provided that age is a reasonable and genuine requirement of the job.

Example:

A youth group is hiring a social coordinator and the Board of Directors instructs the Executive Director to hire a person under 25 years of age.

Even if an employer is not considered to be a "special service organization", it can still discriminate by age if age is a reasonable and genuine qualification because of the nature of the employment.⁹⁷ However, the employer is required to try to accommodate other applicants who may apply for the job unless it would be too costly or would involve health or safety requirements.

Example:

A film producer instructs a casting director to hire an actor to play a character who just completed high school. It would likely be a reasonable and genuine requirement to only screen people who are under 20 years of age.

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.⁹⁸

93. See also the Commission's *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities; Policy on Creed and the Accommodation of Religious Observances*, and *Policy on Discrimination Because of Pregnancy*.

94. There may be situations where disability is an issue at an interview in which case the disability and accommodation measures may be discussed in relation to the essential duties of the job. Please see the section "Interviews: Disability" for further clarification.

95. Specifically, sections 14, 16 and 24.

96. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

97. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

98. Section 14 of the *Code*.

Citizenship, Place of Origin and Ethnic Origin

It is permissible to ask if a person is legally entitled to work in Canada.

Questions relating to citizenship are also permitted if citizenship is required by law for the particular job.⁹⁹

Questions about citizenship or permanent resident status are also allowed if the job requires a person to promote cultural, educational, trade union or athletic activities to other citizens or permanent residents.¹⁰⁰

Employers are entitled to ask questions about Canadian citizenship or residence where Canadian citizenship or domicile in Canada with the intention to obtain Canadian citizenship is a requirement, qualification or consideration adopted by an organization or enterprise for the holder of chief or senior executive positions.¹⁰¹

Questions about "Canadian experience" sometimes pose particular problems for recent immigrants and may therefore create an adverse impact on persons based on their place of origin, citizenship or ethnic origin. Employers should try to ensure that candidates have trade or professional qualifications without requiring Canadian experience. Of course, if there is a legal requirement for citizenship, or other qualifications that have to be certified or acquired in this country, the law would have to be reasonable and non-discriminatory, failing which the *Code* would apply. In many instances, there are easy ways to assess a person's skills and abilities without having to contact a Canadian reference or insist on Canadian experience.

Example:

An employer is looking for a typist/receptionist. Even if the person got their training in another country, there are several options available to an employer to verify skills, including standard testing (typing tests, for example), letters of reference or probationary periods.

Special service organizations that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature may employ only people from certain groups if the organization serves mostly their interests.¹⁰² In these cases, it is permitted to hire persons based on place of origin or ethnic origin. This exception does not, however, extend to citizenship and is only permitted if membership in the ethnic group, or group identified by place of origin, is reasonable and genuine.

Creed / Religion

At the interview stage of the employment process, the employer may expand the scope of job-related questions to determine the applicant's qualifications or ability to perform the essential duties of the job. If the applicant requests accommodation, the accommodation needs may be discussed at the interview stage. Otherwise, religious needs should be discussed at the conditional offer stage.

99. Subsection 16(1) of the *Code*.

100. Subsection 16(2) of the *Code*.

101. Subsection 16(3) of the *Code*.

102. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

Example:

An observant Muslim who applies for a job that requires the wearing of a uniform may request accommodation for her religious requirement of wearing a hijab (a head covering).

As well, special service organizations that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature may prefer to employ persons of a particular religion if the organization serves mostly the interests of that group.¹⁰³ In such cases, it is permitted to hire persons based on religion provided that the requirement of belonging to a particular religion is reasonable and linked to the job duties.

Example:

Questions by a denominational school as to religious membership, if the job involves communicating religious values to students, would be permitted.

It should be noted that Roman Catholic schools enjoy constitutional rights and protections that are not affected by the *Code*.¹⁰⁴

Disability¹⁰⁵

Employers are obligated to offer candidates with disabilities accommodation of their needs if required for any part of the interview or test screening process. The Commission recommends that employers make such an offer to all candidates at the point of inviting candidates for an interview or test.

An employer may ask questions that are directly connected to the applicant's ability to perform the essential duties of the job and any accommodation required.

Where the applicant's disability becomes an issue at the interview, *e.g.* where the applicant chooses to talk about his/her disability or the applicant's disability is obvious, an employer may make inquiries at the interview about the applicant's accommodation needs or the applicant's ability to perform the essential duties of the job. Questions should not be gratuitous, such as "How did you end up in a wheelchair?" or "Have you been blind all your life?" They should be asked with the aim of ascertaining the applicant's ability to perform essential duties.

Any questions beyond this scope should be made with great caution and vigilance as they may lead to a complaint on the ground of disability should the applicant not be successful. Additionally, if an employer fails to canvass possible accommodation measures where disability has become an issue at an interview, this also could potentially lead to a complaint on the ground of disability should the applicant not be successful.

Other disability issues should not be raised until a conditional offer of employment is made.

103. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

104. Section 19 of the *Code*.

105. The terms "disability" and "person with a disability" are used throughout this document. Although the term "handicap" is used in the *Code*, many people with disabilities prefer the term "disability". Therefore, the term "disability" will be used in place of "handicap" throughout this document.

The essence of accommodating people who have disabilities is dignity and individualization. This means that each person must be considered individually in order to determine what changes can be made to accommodate his or her needs. There is no exact formula as to what form of accommodation is appropriate to alleviate the barriers confronting people with disabilities. Each person's needs are unique and must be considered individually when a barrier is encountered. A particular solution may meet one person's requirements but not another's. It is also the case that many accommodations will benefit large numbers of persons with disabilities. However, in all cases, the principle to apply is that of accommodation short of undue hardship.

A person who requires accommodation in order to perform the essential duties of a job has a responsibility to communicate her or his needs in sufficient detail and to cooperate in consultations to enable the person responsible for accommodation to respond to the request.

Questions about disability are allowed by special service organizations that serve persons with disabilities.¹⁰⁶ Special service organizations are defined as those that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature and that serve mostly the interests of a particular group, in this case one that is defined by the disability of the persons served. It is permitted to hire persons with disabilities provided that having a disability is a reasonable and genuine requirement of the job.

Example:

A social service organization serving persons who are deaf, deafened or hearing impaired may prefer to hire a community liaison officer who has a hearing impairment.

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹⁰⁷

All other questions concerning the applicant's disability are prohibited. It should be noted that requests for a driver's licence number or a copy of the licence, where relevant to the job, should only be made following a conditional offer of employment.

Family Status

An employer may grant or withhold employment or advancement in employment to a person who is a spouse, same-sex partner, child or parent of the employer or an employee.¹⁰⁸ In such cases, inquiries as to whether an applicant is a spouse, same-sex partner, child or parent of a current employee would be permissible.

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹⁰⁹ For example, a special program for single parents may involve a job creation program for such persons.

106. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

107. Section 14 of the *Code*.

108. Subsection 24(1)(d) of the *Code*.

109. Section 14 of the *Code*.

Marital Status

Questions about marital status are allowed if the employer is a special service organization that serves a particular group of persons such as single, divorced or other persons identified by their marital status.¹¹⁰ Special service organizations are defined as those that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature and that serve mostly the interests of a particular group, in this case one that is defined by the marital status of the persons served. It is permitted to hire persons based on their marital status provided that this is a reasonable and genuine requirement of the job.

Example:

A church-based dating social service for single parishioners may prefer to hire a single person to run the events and activities of the service.

In some instances, because of the nature of the employment, marital status may be a reasonable and genuine qualification for the particular job. In such instances, inquiries about the particular qualification may be made at the employment interview stage.¹¹¹

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹¹²

No other questions about marital status are permitted.

Race, Ancestry and Colour

Questions about race, ancestry or colour are allowed if the employer is a special service organization that serves a particular group defined by the race, ancestry or colour of the persons served.¹¹³ Special service organizations are defined as those that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature and that serve mostly the interests of a particular group, in this case one that is defined by the race, ancestry or colour of the persons served. It is permitted to hire persons based on their race, ancestry or colour provided that a particular race, ancestry or colour is a reasonable and genuine requirement of the job.

Example:

Recruiters for a social organization that primarily serves Aboriginal communities seek to hire an employment counselor and may prefer a person who is of Aboriginal ancestry.

Questions may be asked during an interview about language abilities, even if those requirements might be indirectly linked to a person's racial background provided that the language abilities relate to a genuine requirement of the job.

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹¹⁴

110. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

111. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

112. Section 14 of the *Code*.

113. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

114. Section 14 of the *Code*.

Record of Offences

Questions to determine if an applicant is bondable, if being bondable is a reasonable and genuine qualification of the job, are permitted.

Questions are permitted to determine if an applicant has a record of convictions under the *Highway Traffic Act*, if driving is an essential job duty (e.g., for a bus driver).

All other questions, except those with respect to unpardoned Criminal *Code* convictions, are prohibited.

Sex and Pregnancy

In some instances, because of the nature of the employment, being a man or a woman may be a reasonable and genuine qualification for the particular job. In interviews, an employer can discuss this with the applicant.¹¹⁵

Special service organizations that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social may prefer to employ only men or only women if the organization serves mostly their interests.¹¹⁶ In such cases, it is permitted to hire persons based on sex provided that the requirement of being a man or a woman is reasonable and linked to the job duties.

At the interview stage of the employment process, the employer may expand the scope of job-related questions, if necessary, to determine, for example, the applicant's qualifications or ability to perform the essential duties. If the applicant requests accommodation, the accommodation needs may be discussed at the interview stage.

For example, a pregnant woman may have special needs linked to the health of her unborn child. However, the right to equal treatment in employment because of pregnancy prohibits pregnancy-related questions during a job interview. For example, an employer cannot ask an applicant whether she is pregnant or whether she has or plans on having a family, unless it relates to a reasonable and genuine job requirement, and if the employer can show that persons with children cannot be accommodated short of undue hardship.

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹¹⁷

For example, a special program that involves hiring women who are economically disadvantaged would be protected by the *Code*.

Sexual Orientation

Questions about same-sex partnership status are allowed if the employer is a special service organization that serves a particular group of persons identified by their same-sex partnership status.¹¹⁸ Special service organizations are defined as those that are religious, philanthropic, educational, fraternal or social in nature and that serve mostly the interests of a particular group, in this case one that is defined by the same-sex partnership status of the persons

115. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

116. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

117. Section 14 of the *Code*.

118. Subsection 24(1)(a) of the *Code*.

served. It is permitted to hire persons based on their same-sex partnership status provided that this is a reasonable and genuine requirement of the job.

In some instances, because of the nature of the employment, same-sex partnership status may be a reasonable and genuine qualification for the particular job. In such instances, inquiries about the particular qualification may be made at the employment interview stage.¹¹⁹

Finally, employers may implement special programs designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged groups to achieve equal opportunity. Inquiries as to membership in a group experiencing hardship or disadvantage would be permissible.¹²⁰

No other questions about same-sex partnership status are permitted. Except in the case of a special program, no questions about sexual orientation are permitted.

Conditional Job Offers

In order to avoid a misapprehension of discrimination, it is appropriate in some circumstances to defer asking for particular information until after making an offer of employment conditional on a satisfactory response.

This is because the information or documentation may include particulars in relation to a prohibited ground of discrimination.

For example:

- a driver's licence will contain information on date of birth;
- a work authorization issued by Immigration Canada will contain information regarding date of arrival in Canada;
- a Social Insurance Number card may contain information regarding date of arrival in Canada.

Requests for medical examinations or health information necessary for pension, disability, superannuation, life insurance and benefit plans should also be made after acceptance of a (preferably written) conditional offer of employment.

Medical Tests

In the past, employers often screened out applicants with disabilities, based on medical information requested on application forms or obtained through pre-employment medical examinations. The Commission takes the position that such questions, asked as part of the application screening process, violate subsection 23(2) of the *Code*.

Medical assessments to verify or determine an individual's ability to perform the essential duties of a job should only take place after a conditional offer of employment is made, preferably in writing. This allows an applicant with a disability the right to be considered exclusively on her or his merits during the selection process.

119. Subsection 24(1)(b) of the *Code*.

120. Section 14 of the *Code*.

Information on medical tests may have an adverse impact on persons with a disability. Therefore, employers should only be provided with information from medical testing regarding the applicant's ability to perform the essential duties of the job and any restrictions that may limit this ability. It is an applicant's responsibility to communicate sufficient information to allow the employer to attempt accommodation.

The Commission recognizes the fact that it would be advantageous to both the employer and prospective job applicants if the employer were to disclose information on any specific medically related requirements of a position at an early stage of the recruitment process.

However, the employer may be placed in a vulnerable position if he or she directly receives any information about an applicant's medical condition. This information leaves open the possibility for an allegation to be made that subsequent decisions made by the employer, such as the hiring of another applicant or the promotion or termination of an employee, were based on that information.

Therefore, it is the view of the Commission that to protect the employer from allegations of discrimination, as well as the applicant or employee from discriminatory practices, medical information should remain with the examining physician and away from an employee's personnel file. When required by the employer, the physician can communicate relevant information, restrictions in the ability to perform essential duties, while excluding information that may identify a disability.

Where an employer decides to implement medical testing, the employer must ensure:

i. Notification of Testing Prior to Employment

Where medical testing is appropriate, the employer should notify job applicants of this requirement at the time an offer of employment is made. The circumstances under which such testing might be required should be made clear to the applicant.

ii. Objective Basis for Testing

The employer should ensure that the medical testing is necessary and appropriate¹²¹.

In order to discern the necessity for testing, employers, where applicable, should consider the following questions, among others:

- a.* Is the testing justified objectively in relation to job performance? *i.e.* is there a rational connection between testing and job performance?
- b.* Is there an objective basis to believe that the degree, nature, scope and probability of risk caused by the handicap will adversely affect the safety of co-workers or members of the public?

iii. Competent Handling of Test Samples

Medical testing must be performed by qualified professionals and the results analyzed in a competent laboratory. Further, it is the responsibility of the employer to ensure that the samples taken are properly labeled and protected at all times.

121. See the discussion of *bona fide* occupational requirements under the section "Designing a Job" for the test that will be applied to determine if a standard or requirement is justified.

iv. Review of Results with the Employee

Procedures should be instituted for the physician to review the test results with the employee concerned.

v. Confidentiality of Test Results

In order to protect the confidentiality of test results, all health assessment information should remain exclusively with the examining physician and away from the employee's personnel file.

Psychometric and Psychological Testing

Employers sometimes use tests that assess psychological or personality profiles of job applicants. The use of these and other behaviour profiles as part of a hiring process may raise human rights issues. Subsection 23(2) of the *Code* prohibits the use of an employment application form or a written or oral inquiry that directly or indirectly classifies an applicant on the basis of a prohibited ground of discrimination. This also applies to psychological profiles and testing.

The validity of behavioural testing as a predictive tool may be subject to a complaint under the *Code*. Any test should be a reasonable and *bona fide* method of assessing an applicant's ability to do the job¹²². Otherwise it should not be used.

There are two significant issues concerning the use of behavioural profiles. The first issue is whether the use of such a screening tool directly discriminates based on any of the grounds in the *Code*. Direct discrimination could occur if the behavioural profile test directly identifies or classifies an applicant on the basis of a prohibited ground of discrimination. A test, for example, that asks about a person's church activities, is directly discriminatory and is not permissible.

The second issue concerns reasonable and *bona fide* behaviour profiles that might infringe the *Code* if they exclude a group of persons who are identified by a prohibited ground, for example if members of certain ethnic groups are inadvertently yet consistently screened out as a result of a test which favours other cultures. There is an obligation to accommodate the needs of the group of which the person is a member short of undue hardship, taking into consideration the cost, outside sources of funding and any health and safety requirements. A statistical adjustment of the results to account for demonstrated bias may be one solution.

Care should be taken with testing that seeks to assess personal interests, attitudes and values. Employers may wish to consider how tests are constructed, with a view to assessing reliability, validity and whether tests conform with established guidelines and practices as may be promulgated by professional organizations, such as the Canadian Psychological Association.

Drug and Alcohol Testing¹²³

It is a legitimate goal for employers to have an impairment-free workplace. One method frequently used by employers to achieve that goal is drug and alcohol testing. However, drug and alcohol dependencies – as well as perceived dependencies – are a form of disability within the meaning of the *Code*. Persons with disabilities, or persons who have had disabilities, are protected against discrimination in the workplace.

122. *Ibid.*

123. See also the Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing*.

Testing for alcohol or drug use is a form of medical examination. Therefore, an employer considering such testing should be guided by the Commission's *Policy on Employment-Related Medical Information*, which is discussed in the preceding section. The following are the main principles of that policy:

- i. Employment-related medical examinations or inquiries, conducted as part of the applicant screening process, are prohibited.
- ii. Inquiries at the interview stage should be limited to determining an individual's ability to perform the essential duties of a job. Employers must be able to prove that requirements in drug or alcohol testing policies are directly connected to job performance. In order to implement a testing program prior to hiring, the employer must therefore be able to demonstrate that pre-employment testing provides an effective assessment of the applicant.
- iii. Medical examinations to determine an individual's ability to perform the essential duties of a job should only be administered after a conditional offer of employment has been made, preferably in writing.

Where an employer decides to implement drug or alcohol testing, the employer must ensure the following:

i. *Notification of Drug Testing Prior to Employment*

Where drug or alcohol testing is appropriate, the employer should notify job applicants of this requirement when a conditional offer of employment is made. The circumstances under which such testing might be required should be made clear to the applicant. Such testing should be limited to determining actual impairment of an employee's ability to perform or fulfil the essential duties or requirements of the job. It should not be directed towards simply identifying the presence of drugs or alcohol in the body.

ii. *Objective Basis for Testing:*

In order to discern the necessity for testing¹²⁴, employers, where applicable, should consider the following questions, among others:

- a. Is there an objective basis for believing that job performance would be adversely affected by drug or alcohol dependency? In other words, is there a rational connection between testing and job performance?
- b. In respect of a specific employee, is there an objective basis for believing that unscheduled or recurring absences from work, or habitual lateness to work, or inappropriate or erratic behaviour at work are related to alcoholism or drug addiction/dependency?
- c. Is there an objective basis to believe that the degree, nature, scope and probability of risk caused by alcohol or drug dependency will adversely affect the safety of co-workers or members of the public?

124. See the discussion of *bona fide* occupational requirements under the section "Designing a Job" for the test that will be applied to determine if the requirement is justified.

iii. Competent Handling of Test Samples

Qualified professionals must perform drug and alcohol testing and the results analyzed in a competent laboratory. Further, it is the responsibility of the employer to ensure that the samples taken are properly labeled and protected at all times.

iv. Review of Results with the Employee

Procedures should be instituted for the physician to review the test results with the employee concerned.

v. Confidentiality of Test Results

In order to protect the confidentiality of test results, all health assessment information should remain exclusively with the examining physician and away from the employee's personnel file.

Drug and alcohol testing, without any demonstrable relationship to job performance, has been found to be a violation of employee rights. A relationship or rational connection between the drug or alcohol testing and job performance is an important component of any lawful drug or alcohol testing policy. In this regard, the policy must not be arbitrary in terms of which groups of employees are subject to testing. For example, to test only new or returning employees but not other employees may not be justifiable having regard to the stated objectives of a company's testing policy. At the same time, testing employees in safety sensitive positions only may be justifiable.

Where mandatory self-disclosure is a part of a workplace drug or alcohol policy, there must be a reasonable time period within which previous substance abuse will be considered relevant to assessment of current ability to perform the essential duties. Mandatory self-disclosure of all previous substance dependencies without any reasonable limitation on how long ago these conditions occurred has also been found to be a *prima facie* violation of employee rights.

The Commission supports the use of methods other than drug and alcohol testing (e.g. functional performance testing) where such methods exist, or the development of such tests, where feasible, to assess impairment. The Commission also encourages the development and implementation of employee assistance programs and peer monitoring.

Drug or Alcohol Dependency as a Disability

Severe substance abuse is classified as a form of substance dependence. Examples include alcoholism and the abuse of both legal and illicit drugs. These types of dependencies constitute a disability and are protected by the *Code*.

If the applicant or employee requests accommodation in order to enable him or her to perform the essential duties of the job, the employer is required to provide such accommodation unless to do so would cause undue hardship.

Meeting the Needs of Employees

The *Code* requires an effort, short of undue hardship, to accommodate the needs of persons or groups who are protected by the *Code*. It would be unfair to exclude someone from the workplace or activities in the workplace because their *Code*-protected needs are different from the majority. The principle of accommodation applies to all grounds of the *Code*, but certain grounds and issues arise frequently in the area of employment, notably:

- employees with disabilities
- employees with religious needs
- pregnant women
- employees with family responsibilities
- employees with drug and alcohol dependencies
- harassment and personal safety
- return to work

The Principle of Accommodation

The right to be accommodated and the corresponding duty of the employer and union are now well-established in statute and case law. Accommodation is a fundamental and integral part of the right to equal treatment. The duty to accommodate means that the terms and conditions of the workplace, or the functions of a job, may have to be changed. The *Code* recognizes that an employer may have operating rules, policies and procedures that may be necessary for business reasons, or that there may be certain legal requirements, such as health and safety legislation. There may also be collective agreements that set out the terms and conditions governing the workplace.

Where requirements, qualifications or factors exclude, restrict or prefer a group of persons identified by a prohibited ground of discrimination, the person's or group's rights to equal treatment and opportunities may be infringed. For example, an employee who is, or may become, pregnant has the right to ask for a change of job duties or a modification of work rules that affect her for the sake of her health or that of her child.

A workplace requirement, qualification or factor that is not reasonable (*i.e.* there is no rational link between the purpose of the requirement, qualification or factor and the performance of the job) or genuine (*i.e.* the requirement, qualification or factor was not established in good faith with the intention of achieving the stated objective) should be removed entirely. It will not meet the requirements for a *bona fide* occupational requirement. One that is reasonable and genuine can remain, but persons affected adversely must be exempted or accommodated short of undue hardship.

Accommodation may take one of two forms: it may involve meeting the needs of someone based on the needs of the group to which he or she belongs¹²⁵ or it may involve the meeting the needs of a person (such as a person who has disabilities) assessed on an individual basis¹²⁶.

125. Subsection 11(2) of the *Code*.

126. Subsections 17(2) and 24(2) of the *Code*.

Accommodation may be possible by modifying the terms and conditions of employment or by making adjustments in the workplace. For example, in a job where driving is an essential duty, an employer can accommodate an applicant with a disability by modifying a company car to meet the applicant's individualized needs, unless doing so would cause undue hardship.

Accommodation may range from modifications that completely respect an individual's right to privacy, autonomy, and dignity on one end of the spectrum, to those that least respect them on the other end of the spectrum. Accommodations that do not respect the individual's privacy, autonomy and dignity are not acceptable.

A one-time expenditure for some forms of accommodation may be too onerous on a particular employer. Therefore, in certain situations, accommodation may be provided on an interim basis or may be phased-in, providing the time-frame is reasonable. This approach could protect the employer from potential complaints that it failed to accommodate. However, the appropriateness of an interim or phased-in accommodation depends on an undue hardship analysis of the particular case.

Employers and unions have a joint responsibility to find a solution when accommodation conflicts with the collective agreement. The Supreme Court of Canada has noted, however, that although the principle of equal liability applies, the employer has charge of the workplace and is in a better position to formulate measures of accommodation.¹²⁷ Therefore, the employer can be expected to initiate the process of accommodating an employee. However, the Court also noted that it will not absolve a union of its duty if the union fails to suggest available alternatives. When the union and the employer discriminate, they share an obligation to remove or alleviate the source of discrimination.

Undue Hardship

The employer's duty to accommodate exists short of undue hardship. This means that the employer must present evidence showing that the financial cost of the accommodation (even with outside sources of funding) or health and safety risks would create undue hardship for the employer. Other factors that are excluded from consideration, and cannot be used to justify discrimination prohibited by the *Code*, are business inconvenience, customer preference, or the disruption to a collective agreement.

Only existing circumstances may be taken into account when considering undue hardship. Speculative risks and conditions that may arise in the future are not considered. For example, when a person has a condition that may deteriorate over time, the unpredictability and extent of future disability cannot be used as a basis for assessing present needs for accommodation. A person with multiple sclerosis may, over time, become more easily tired – but it is not possible to accurately predict when, for how long, or in what way this will occur.

127. *Supra*, note 66.

Cost of Providing Accommodation

An employer can demonstrate that the costs of accommodation will cause undue hardship. However, the availability of outside sources of funding that may alleviate any accommodation costs must first be considered.¹²⁸ Undue hardship will exist if the financial costs are such that they would alter the essential nature, or substantially affect the viability, of the employer's business.

Health and Safety Risks

An employer's ability to provide accommodation considers the risks that result from modifying health or safety requirements. The health or safety requirement may have been outlined in a law, regulation, rule, practice or procedure or established by the company itself or in conjunction with other companies in the same or similar kinds of business.

Prior to considering undue hardship, an employer must first attempt to provide health and safety by alternate means. Modifying or waiving the health and safety requirement may create risks that have to be weighed against the employee's right to equality. Where the risk that remains after accommodation is so significant as to outweigh the benefits of enhancing equality, it will be considered to create undue hardship.

An employer can determine whether modifying or waiving a health or safety requirement creates a significant risk by considering the following:

- i. the employee's willingness to assume the risk in circumstances where the risk is solely to his or her own health or safety;¹²⁹
- ii. whether changing or waiving the requirement is reasonably likely to result in a serious risk to the health or safety of other individuals;¹³⁰
- iii. the other types of risks assumed within its enterprise; and
- iv. the types of risks tolerated within society as a whole, reflected in legislated standards such as licensing standards, or in similar types of enterprises.

Risk to an employee's own health and safety

An employer may believe that accommodation that would result in the modification or waiver of a health or safety requirement could place the individual at risk. The employer is obliged to explain the potential risk to the employee. The employee is usually the person who is best able to assess the risk. This applies only if the potential risk is to the employee's health or safety alone. Where the risk that remains after considering alternatives and after accommodation is so significant as to outweigh the benefits of enhancing equality, it will be considered to be undue hardship.

Risk to health and safety of others

Where modification or waiver of a health or safety requirement is believed to result in a risk to the health or safety of others, the degree of risk must be evaluated. The employer must consider other types of risks assumed within the company.

128. The Access Fund is an example of an outside source of funding. It helps community organizations develop barrier-free facilities, so persons with disabilities can be active volunteers and participate in potential employment opportunities. The Access Fund is part of Ontario's Equal Opportunity and Disability Partnerships and designed in partnership with the Ontario Trillium Foundation which delivers the program.

129. Risk is evaluated after all accommodations have been made to reduce it.

130. *Ibid.*

For example, some jobs require considerable physical exertion or stamina such as driving buses, fighting fires, or doing police work. The fitness levels of persons carrying out these tasks might not be monitored very closely, or at all, after a person has been hired, even when lack of fitness results in greatly reduced abilities to perform strenuous tasks involved in the job. A potential risk created by accommodation should be assessed in light of those other, more common, sources of risk in the workplace.

A term of a collective agreement relating to health or safety will not preclude an appropriate remedy under the *Code* and would be subject to the analysis above.

The seriousness of the risk is to be judged based on taking suitable precautions to reduce it. In evaluating the seriousness of risk, the following factors may be considered:

- the nature of the risk: What could happen that would be harmful?
- the severity of the risk: How serious would the harm be if it occurred?
- the probability of the risk: How likely is it that the potential harm will actually occur? Is it a real risk, or merely hypothetical or speculative? Could it occur frequently?
- the scope of the risk: Who will be affected by the event if it occurs?

If the potential harm is minor and not very likely to occur, the risk should not be considered serious. If there is a risk to public safety, consideration will be given to the increased numbers of people potentially affected and the likelihood that the harmful event may occur.

Rights and Duties

Employers and employees have corresponding rights and responsibilities during accommodation. We list some of these below:

Employee	Employer
Take the initiative to request accommodation	Respect the dignity of the person seeking accommodation
Explain why accommodation is required	Assess the need for accommodation based on the needs of the group of which the person is a member
Provide notice of request in writing, and allow a reasonable time for reply	Reply to the request within a reasonable time
Provide enough information to confirm the existence of a disability and the measures of accommodation required	Grant requests related to the accommodation required, short of undue hardship
Deal in good faith	Deal in good faith
Be flexible and realistic	Consider alternatives
Request details of the cost of accommodation if undue hardship may be a factor	If accommodation is not possible because of undue hardship, explain this clearly to the person concerned and be prepared to demonstrate why this is so

Sometimes, it may not be possible to resolve the matter without causing undue hardship to the person responsible for providing the accommodation. An accommodation measure may be acceptable if it meets the needs of the person requiring accommodation, to the greatest extent possible, short of undue hardship, and if it respects his or her dignity.

Employees with Disabilities

Discrimination based on disability or perceived disability is prohibited in employment.

The *Code* guarantees equal treatment to a person with a disability who is able to perform the essential duties of a job. If the person is unable to perform those essential duties, an employer has the duty to accommodate the needs of the person short of undue hardship.

The employer must take steps to meet the duty to accommodate. The employer should identify essential and non-essential duties. Once these are identified, the employer must decide whether there are alternate ways of carrying out essential duties and whether non-essential duties can be assigned to others. If essential duties cannot be performed in alternate ways, the employer must explore other accommodation measures that may enable the person to perform the essential duties.

There is no set formula for accommodation – each person has unique needs. It is important to consult with employees. Offering responsibility and showing willingness to explore solutions is a key part of treating people respectfully and with dignity. Moreover, complying voluntarily avoids complaints under the *Code*, as well as saving time and expense needed to defend against them.

A person with a disability has a right to appropriate access to his or her chosen work and an employer must be aware of the standards of accommodation. In assessing the standards of accommodation, employers should keep in mind the following guiding principle: the needs of employees with disabilities must be accommodated in the manner that most respects their dignity, if doing so does not create undue hardship.¹³¹

The person with the disability is responsible for making his or her needs known so that he or she can be accommodated and for supplying information, within his or her knowledge, regarding the particular circumstances or technical assistance required. If the person with the disability lacks the expertise to identify the accommodation necessary to meet his or her needs, the employer may have to obtain expert opinions or advice, and will be responsible for any financial burdens related to expert advice.

In order to provide alternatives to a person with a disability, costs of additional staff time can be considered.¹³² This could include the costs of hiring an assistant or personal attendant to enable the employee to do the job.

Occupational Health and Safety committees, which include representatives of both management and labour, can be helpful in working out individual accommodations for injured workers.

131. The standards of what constitutes undue hardship are discussed in the preceding section.

132. Note that there may be ancillary benefits to a cost expended on an employee with a disability. For example, an assistant hired for such an employee may also do other work for the employer. Therefore, any cost for the purposes of an undue hardship analysis should be calculated only after deducting any additional benefits provided by the accommodation measure.

Employees with Religious Needs

The *Code* protects religious beliefs, practices or observances, even if they are not essential elements of the creed, provided they are sincerely held. Discrimination on the ground of creed includes any distinction, exclusion, restriction or preference based on religion or belief.

A person's religious beliefs may conflict with an on-the-job requirement, qualification or practice. Accommodation may mean modifying a rule or making an exception to all or part of it for the person concerned. The employer may be required to accommodate an employee's religious needs when workplace rules or practices have an adverse impact or create conditions that the employee cannot comply with.

The obligation to accommodate in a case of adverse impact discrimination is reflected in the "needs of the group". The "needs of the group" should be assessed based on the accepted or shared religious practices and observances of the religious group to which an individual belongs.¹³³

Dress codes, work schedules or shift work sometimes adversely affect employees because of the requirements of their religion. In such cases, the *Code* requires that an employer accommodate the needs of the identified group short of undue hardship.

Dress Codes

Workplaces, services, and facilities frequently have rules about dress. These may take the form of having to wear a particular uniform, having to wear protective gear or a requirement that no person should wear a head covering. When these rules conflict with religious dress requirements, there is a duty to accommodate the person, short of undue hardship.

When dealing with dress codes, employers should consider the following:

- the exact nature of the religious observance;
- the reason for the uniform or dress code;
- the measures, including alternatives, that can be taken to accommodate the person;
- health or safety hazards for either the person seeking the accommodation or for other employees, and the possibility that such hazards would constitute undue hardship for the employer.

As a rule, school or work uniforms imposed without a health or safety rationale should be modified to permit the person concerned to wear the items of clothing required by his or her religion. Although some types of clothing constitute a reasonable occupational necessity, the employer, subject to the limit of undue hardship, is obliged to accommodate. For example, an employer should try to modify the required apparel so that the person can wear religious items safely.

Break Policies

Some religions require daily periods of prayer. When this conflicts with the employer's regular work hours or daily routines, an employer has a duty to accommodate the needs, short of undue hardship. These might include modifying the policy regarding breaks, offering flexible hours, or providing a private area for prayer.

133. Section 11 of the *Code*.

Holy Days and Religious Leave

In 1994, the Supreme Court of Canada articulated a number of general principles regarding religious leave:

- i. The employer has a duty to consider and grant requests for religious leave, including paid religious leave, unless to do so will cause undue hardship.
- ii. Equality of treatment requires at a minimum that employees receive paid religious days off, to the extent of the number of religious Christian days that are also statutory holidays, namely two days (Christmas and Good Friday).
- iii. The number of paid days may be three under some collective agreements which also make Easter Monday a holiday.
- iv. Beyond this point, *i.e.*, two or three days, individuals may still seek accommodation. For example, measures might include additional paid leave days such as floating days or compassionate leave days, if such exist under company policy or collective agreements, or through unpaid leave.
- v. The standard for *all* accommodation requests is undue hardship, which places a specific burden on the employer to produce evidence to the standard of undueness of the hardship and of its effect, based solely on cost and health and safety factors.¹³⁴

When an employee asks for time off to observe a holy day, the employer has an obligation to accommodate the request. In considering the duty to accommodate, the employer will look at the cost and other factors in providing the accommodation. The employer is required to produce evidence to support a claim of undue hardship where time off is denied.

*Accommodating the Needs of Pregnant Women*¹³⁵

The *Code* prohibits discrimination because of sex. Subsection 10(2) of the *Code* establishes that the right to equal treatment without discrimination because of sex includes the right to equal treatment without discrimination because a woman is or may become pregnant. This may include meeting the special needs women have in circumstances such as:

- miscarriage,
- abortion,
- complications because of pregnancy or childbirth,
- conditions which result directly or indirectly from an abortion / miscarriage and
- recovery from childbirth.¹³⁶

Hiring, Promotions, Transfers and Termination

Denying or restricting employment opportunities in hiring, promotions or transfers because a woman is, was or may become pregnant or because she has had a baby is a violation of the *Code*. Work-related practices that may also constitute discrimination include:

- limiting or withholding employment opportunities or training because of pregnancy;

134. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994), 22 C.H.R.R. D/1 (S.C.C.).

135. See also the Commission's *Policy on Discrimination Because of Pregnancy*.

136. *Supra*, note 38.

- not assigning a pregnant woman to a major project or team projects;
- docking time for using the washroom more frequently;
- making a pregnant woman the subject of inappropriate comments or jokes;
- terminating a pregnant woman with or without notice;
- unwanted transfers; and
- denying sick leave benefits.

Even if pregnancy or being of child-bearing age is only one of the factors in a decision to deny a woman employment-related opportunities, this could nevertheless constitute a violation of a woman's right to freedom from discrimination under the *Code*. If an employee is terminated for any reason related to pregnancy, the employer may also be found to have violated her rights under the *Code* and the *Employment Standards Act*.

Pregnancy and Bona Fide Occupational Requirements

Differential treatment of a woman because she is or may become pregnant may be legitimate if it can be demonstrated that not being pregnant is a *bona fide* occupational requirement.

Example:

A woman who was seven months pregnant was denied a position as kitchen help in a restaurant. The board of inquiry heard evidence that the position would be physically demanding. As the woman had never performed these kitchen duties before, she would not know the extent of the physical requirements expected for this job. The board of inquiry was satisfied in this particular instance that it was likely that not being in the later stages of pregnancy was a reasonable occupational requirement.¹³⁷

To be considered *bona fide* or genuine, the occupational requirement must be imposed in good faith and be reasonable from an objective viewpoint. It should have a rational or reasonable connection to the performance of the job¹³⁸.

Example:

A board of inquiry found that an employer had discriminated against a female employee when it refused to employ her in a section of the company that processed certain gases. The employer defended its action on the basis that, from time to time, accidental emissions may be harmful to women of child-bearing age or to a fetus. The board of inquiry found that the risk of harm to a fetus from the accidental emission of the gas was minimal. As well, the scientific research did not support the company's concerns. The board of inquiry noted that any woman who knows she is pregnant or who intends to become pregnant, could be transferred from this section until after she has given birth.¹³⁹

137. *Mack v. Marivuan* (1989), 10 C.H.R.R. D/5892 (Sask. Bd. of Inq.).

138. See the discussion of bona fide occupational requirements under the section "Designing a Job" for the test that will be applied to determine if the requirement is justified.

139. *Wien v. Inco Metals Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4795 (Ont. Bd. of Inq.).

Duty to Accommodate

In order for a requirement to be reasonable and *bona fide* in the circumstances, it must be shown that the needs of the particular group protected under the *Code* cannot be accommodated "short of undue hardship". "Short of undue hardship" is a standard that applies to the person required to make the accommodation, and takes into consideration costs, as well as health and safety factors.

The Supreme Court of Canada in *Brooks v. Canada Safeway*¹⁴⁰ established that discrimination against pregnant women who are, or may become pregnant, includes not only discriminatory action, but also the failure to accommodate their special needs. Special needs during pre-natal and post-natal periods can be accommodated, short of undue hardship, in a variety of ways, including:

- a requested temporary relocation to another work station or location or re-assignment of duties;
- a flexible work schedule to accommodate medical appointments, including treatment for infertility;
- allowing for breaks as necessary; and
- providing a supportive environment for a woman who is breast-feeding. This may mean allowing an employee's care-giver to bring the baby into the workplace and providing a feeding area that assures a degree of privacy.

When the application of a rule has an adverse impact on women who are, or may become pregnant, the rule may violate their rights under the *Code*. Consideration should be given to introducing an appropriate accommodation measure, short of undue hardship.

Example:

A police officer requested light duties for the last stages of her pregnancy. The police force had a policy that did not provide a modified work program and her request for light duties was denied. Instead, she was told that she could take a part-time civilian position at a much lower salary. This meant that the officer would have to resign from the force. The board of inquiry stated the rule of "no modified duties" was applied to all officers but it clearly excluded "pregnant women from consideration of the fact they are at higher risk during the latter stages of their pregnancy". It found that the accommodation offered was unreasonable because other male officers who were injured were given lighter duties. The board of inquiry concluded that the police force discriminated against the police officer because of her sex.¹⁴¹

In this example, the policy was applied equally to all police officers and, on its face, did not discriminate. However, because the rule adversely affected those who became pregnant, it "constructively discriminated" against pregnant women. The uniform application of a policy that did not allow modified duties resulted in pregnant police officers being negatively affected.

140. *Brooks v. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1219.

141. *Lord v. Haldimand-Norfolk Police Services Board* (June 14, 1995), unreported, Mikus, L. (Ont. Bd. of Inq.). See also, *Emrich Plastics v. Ontario (Human Rights Commission)* (1992), 16 C.H.R.R. 300 (Ont. Div. Ct.), *Hienke v. Brownell* (1991), 14 C.H.R.R. D/68 (Ont. Bd. of Inq.).

It is important to note that an employer cannot arbitrarily decide that a pregnant employee should take a leave of absence as an accommodation measure, without considering other options for dealing with a situation requiring accommodation in consultation with the affected employee.

Employee's and Employer's Responsibility

Both the employee and the employer share responsibility for determining the most appropriate form of accommodation under the circumstances.

If a pregnant employee is advised by her doctor that she can no longer work in a particular job, she is responsible for clearly informing the employer of her need for accommodation and of the accommodation required.

Once the employer is aware of what accommodation is required, the employer has a duty to take the necessary steps to accommodate the special needs and circumstances of the pregnant employee, short of undue hardship.

Employees with Family Responsibilities

"Family status" is defined in subsection 10(1) of the *Code* and refers to the status of being in a parent and child relationship. This definition includes biological and adoptive parents and persons who act in the position of a parent to a child, such as a legal guardian. Men and women are equally protected under this ground.

Nevertheless, there are numerous stereotypes especially about mothers with young children, particularly regarding their "commitment" to the job. For example, an employer may be afraid that a mother who has an infant at home may miss work more often. Others may feel that hiring or keeping an employee who may become pregnant or who is on maternity leave costs the company too much. However, boards of inquiry have rejected the argument that the cost of upgrading or retraining a woman after she returns from maternity leave is so excessive as to constitute "undue hardship."

It is true that there are real demands on men and women who are balancing work and family responsibilities. These can result in significant work related absences due to taking care of children or parents. Employers have a positive and supportive role to play in balancing these demands.

A recent study conducted on behalf of Health Canada reported that:

- 40% of working Canadians report high levels of work-family conflict, up from 35.6% in 1991;
- while conflict between job and home remains high for women, it is growing rapidly for men as well;
- women reporting high work-family conflict were more likely to be absent from the job because of it. They still shoulder the biggest portion of domestic work.

The employer's duty to accommodate extends to employees who have work-related absences due to family-related responsibilities.¹⁴² More flexibility in the workplace enables employees

142. Child-care or parent-care responsibilities.

to balance work and personal life. Alternate work arrangements allow employees to balance work and personal demands and contribute to the effective use of a skilled labour force. These arrangements may take the form of job sharing, flexibility in working hours and work schedules, *etc.*

These arrangements may be contained in collective agreements, other management-employee agreements, or individual agreements.

Drug and Alcohol Testing¹⁴³

The *Code's* definition of disability includes physical, psychological and mental conditions. Severe substance abuse, such as alcoholism and the abuse of legal and illicit drugs, is classified as a form of substance dependence and constitutes a handicap within the meaning of the *Code*. When a person's use of drugs or alcohol reaches the stage of severe abuse, addiction or dependency (*e.g.*, maladaptive patterns of use) there may be significant impairment or distress.

When an individual is perceived to have an addiction or dependency on drugs or alcohol, the *Code* operates to protect that individual in the workplace. The person who had a drug or alcohol problem in the past, but who no longer suffers from an ongoing disability, is also protected.

On-the-job testing

In order to decide whether testing is necessary, the following questions should be considered, where applicable, by employers:

- Objectively, would drug or alcohol dependency adversely affect the person's ability to perform the job?
- Is there reason to believe that unscheduled or recurring absences from work, habitual lateness, or inappropriate behaviour are related to alcoholism or drug addiction/dependency?
- Is there reason to believe that the degree, nature, scope, and probability of risk resulting from alcohol or drug dependency will adversely affect the safety of others?

Drug and alcohol testing that lacks a relationship to job performance has been found to violate employee rights. Therefore, policies on drug and alcohol testing must not arbitrarily target groups of employees. For example:

- Requiring only new or returning – but not other – employees to be tested might not be justifiable in terms of the stated objectives of the testing policy.
- Systematic and reasonable testing of employees in safety-sensitive positions is justifiable.
- Testing might be justifiable in a workplace where previous occurrences or "near misses" make it reasonable.

As a general practice, testing for drug and alcohol use where the employees selected and the testing schedule are random is unlawful, unless such testing is demonstrably the only effective way to achieve the testing program's goals.

143. See also the Commission's *Policy on Drug and Alcohol Testing*.

If mandatory self-disclosure is a part of the drug or alcohol policy, only previous substance abuse that has taken place within a reasonably recent period will be considered relevant to assessing the employee's current ability to perform essential duties. Otherwise, mandatory self-disclosure has been judged to be a clear violation of the employee's rights.

The Commission supports alternatives to drug and alcohol testing such as functional performance testing, and suggests that companies develop such tests for assessing impairment. It also encourages companies to develop and implement employee assistance programs and peer monitoring.

The employee must co-operate with the employer

A person who needs accommodation in order to perform the essential duties of a job must make his or her needs known in enough detail, and must co-operate sufficiently to enable the person responsible to respond to the request.

An employer must provide the support necessary for an employee with a drug or alcohol addiction/dependency to undertake a rehabilitation program, unless providing such accommodation would cause undue hardship. An employer is relieved of the duty to accommodate if the employee refuses to undertake treatment.

The duty to accommodate arises only when an employee with a drug or alcohol addiction problem discloses the nature of the addiction that needs to be accommodated to the employer.

Alternative Programs

Employers are encouraged to consider establishing such alternatives as an employee assistance program (EAPs), including off-site counseling and referral services. These can be helpful, not only for individuals with drug or alcohol addiction/dependency, but in assisting employees cope with stresses that may lead to an addiction or dependency. Other alternatives include performance tests for safety-sensitive positions in which physical and/or mental co-ordination are essential.

Harassment and Personal Safety

Harassment in the workplace has the potential to cause risk to personal safety. Harassment affects self-esteem, integrity and well-being. In some situations, it may involve violence – real or implied – against an employee.

Employees who fear harassment may stay away from work to avoid the stress, and chronic stress-related illnesses that frequently result from workplace harassment. Sometimes victims reluctantly quit their jobs, in an effort to avoid a difficult situation, or seek other ways to avoid the person.

Employers are expected to develop workplace policies to prevent harassment. In addition to developing anti-harassment policies, employers should also develop workplace violence prevention policies and train their employees on harassment.

Where a person alleging harassment and the alleged harasser work together or near one another, the employer should consider moving one of the parties¹⁴⁴ to another location or placing one of them on a paid leave of absence until the matter has been appropriately resolved.

In rare circumstances, the harasser may resort to physical violence, resulting in tragedy. In these cases it is important to remember that if there is reasonable cause to fear violence, employers should do everything possible to minimize the threat of violence to all their staff, and, where appropriate, ensure that the police are informed.

Return to Work

People who return to work after an absence related to a ground in the *Code* are protected by the *Code*¹⁴⁵. They generally have the right to return to their jobs or a similar job. Both employers and unions must co-operate in accommodating employees who are returning to work. Accommodation is a fundamental and integral part of the right to equal treatment in the return to work context.

Disability

The right to return to work for persons with disabilities only exists if the worker can fulfil the essential duties of the job after accommodation short of undue hardship.¹⁴⁶ If a person cannot fulfil the essential duties of the job, despite the employer's effort to accommodate short of undue hardship, there is no right to return to work.

There is no fixed rule as to how long a disabled employee may be absent before the duty to accommodate has been met. This depends on the ability of the employee to perform the essential duties of the job considering the unique circumstances of every absence and the nature of the employee's condition. Also important are the predictability of absence, both in regards to when it will end and if it may recur and the frequency of the absence.

The employee's prognosis and length of absence are also important considerations. It is more likely that the duty to accommodate will continue with a better prognosis, regardless of the length of absence. However, it is less likely that a job will be maintained for an employee with a poor prognosis, even if the absence is brief.

The duty to accommodate does not necessarily guarantee a limitless right to return to work. On the other hand, a return to work program that relies on arbitrarily selected cut-offs or requires an inflexible date of return, may be challenged as a violation of the *Code*.

Ability to Perform Essential Duties

The *Code* guarantees equal treatment to all persons capable of performing the essential duties of a job. People cannot be judged incapable of performing those duties until efforts have been made to accommodate them short of undue hardship. The first step is to separate essential from non-essential duties of the job, and to have the person with the disability carry out

144. The party to be moved or placed on leave of absence will likely depend on the circumstances of the case. For example, if the employee alleging harassment is quite distressed and under any safety threat, it is better to place her on a paid leave of absence.

145. For example, maternity leave or leave due to a disability covered by the *Code*.

146. Section 17 of the *Code*.

non-essential tasks in a different way, or to reassign them. The person with the disability should be assessed in terms of his or her ability to perform the essential duties and, on that basis, accommodation should be considered.

Alternate Work

The term "alternate work" means different work or work that does not necessarily involve similar skills, responsibilities, and compensation. When accommodation is not possible, the *Code* does not definitively require the employer to accommodate the employee by offering a different position. Nevertheless, the Commission supports the view that the employer should consider alternative work or another position.

The following questions should be considered:

- Is alternate work possible and available, at present or in the near future?
- If it is not available, can a new position be created without causing undue hardship?
- Does it require additional training and does the training impose undue hardship?
- Does the alternate work policy contravene the collective agreement?

An employer-initiated alternate work arrangement must consider the circumstances of the individual's return to work. When an employee asks to be reinstated in their previous position, the employer may make the appropriate inquiries to assess whether the employee is fully able to carry out the essential functions of the job. Whenever possible, the returning employee should be given an opportunity to prove his or her ability to perform the job.

Employee Benefits and Human Rights

Group Insurance, Benefit and Pension Plans

Enrolment in Group Insurance

Where a term or condition of employment requires enrolment in a group insurance contract and an applicant does not qualify for the insurance plan due to a prohibited ground of discrimination, the term or condition of employment itself is a violation of the *Code*.¹⁴⁷

Compensating Employees with a Disability

If an employee is excluded because of a disability from a benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance, an employer must compensate the employee an amount equivalent to the contribution that the employer would otherwise make on behalf of an employee who does not have a disability.¹⁴⁸

Compensation to employees takes on different forms, such as contributions to benefit premiums or accrual of vacation credits. Where employers, as a matter of course, pay a certain form of compensation to other employees who are absent from work, employees absent due to disability are also entitled to such compensation.¹⁴⁹

147. Subsection 25(1) of the *Code*.

148. Subsection 25(4) of the *Code*.

149. Conversely, in *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [leave to appeal to S.C.C. refused (December 10, 1999), S.C.C. Bulletin 27176], nurses on unpaid leave of absence due to disability did not accumulate service after periods set out in the collective agreement and the employer was not required to contribute premiums to employee benefit plans after the employees had received long-term disability payments for a specified time. The Ontario Court of Appeal held that there was no contravention of the *Code* because these nurses were not treated differently from those in the comparator group, namely employees who were not working for other reasons.

Same-Sex Benefits

As a result of the 1999 Supreme Court decision in *M. v. H.*¹⁵⁰ and amendments to section 25(2) of the *Code* and other Ontario legislation, same-sex couples must enjoy the same terms and conditions related to benefits and pension plans as heterosexual couples. Currently, many employers already provide benefits to same sex partners.

Maternity Leave, Health-Related Absences and Related Benefits

In the *Brooks* decision¹⁵¹, the Supreme Court of Canada said that pregnancy leave should be included in employee benefit plans without having to be categorized as an illness, accident or a disability. Under the *Brooks* doctrine, if a pregnant employee produces proof that she must be absent from work for health-related reasons, at whatever stage this might be during the pregnancy, she cannot be treated differently or adversely from other employees who are also absent from work for other "health-related reasons".

"Health" was broadly defined in the *Brooks* decision to include:

- the physical and psychological health of the woman;
- the health, well-being, growth and development of the fetus; and
- a woman's ability to function as a social being, interacting with her family, employer and significant others.

A "health-related absence from work" can therefore mean any absence that is related to a woman's health, or the health and well-being of the fetus.

Pregnancy leave is used for bonding and nurturing. As well, different women have different medical and physiological needs following childbirth depending on their circumstances, and the time required to recover from childbirth varies. Because women respond differently to pregnancy, requests for health-related absences are usually assessed and granted on an individual basis. Pregnant employees who require leave for health-related pregnancy concerns should follow the proof-of-claim procedures of the employer's benefit plan to establish that the health-related absence is valid.

An Alberta court decision in *Alberta Hospital Association v. Parcels*¹⁵² endorsed the *Brooks* principle that a health-related reason for absence from the workplace by a pregnant employee is not to be treated differently from other health-related absences. This applies generally where the woman is pregnant and where the condition which requires time off is associated with pregnancy.

The court in *Parcels* concluded that:

- Where an employer has a benefit plan that compensates health-related absences or provides disability benefits to its employees, a woman should be entitled to disability benefits during that portion of the pregnancy or parental leave that she is unable to work for health reasons related to the pregnancy and childbirth. Payment must begin as soon as the pregnant woman is away from the workplace for a health-related reason.

150. Unreported decision of the Supreme Court of Canada released on May 20, 1999.

151. *Supra*, note 140.

152. *Alberta Hospital Association v. Parcels* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (Alta. Q.B.); *Parcels v. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home (Dist. No. 15)* (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (Alta. Bd. of Inq.).

- Any health-related portion of maternity leave is to be treated the same as other health-related leaves such as a sick leave or disability leave. The employee should be compensated at substantially the same level and should be subject to the same conditions as an employee who becomes ill, such as the requirement to provide a medical confirmation for the absence.¹⁵³
- Pregnant employees are to be compensated for the full period of their health-related absence whether it occurs during the pre-natal to post-natal period, including recovery from childbirth.

These principles are consistent with the general tenet in *Brooks* that women who are absent for health reasons related to their pregnancy should not be treated differently from employees absent for other health-related reasons. However, in Ontario, *Brooks and Parcels* have not been fully integrated into the legal protections available to women who are absent for pregnancy-related health reasons.

Subsection 25(2) of the *Code*, in conjunction with the *Employment Standard Act*¹⁵⁴, permits health-related absences because of pregnancy during maternity leave to be treated differently from other health-related absences where a workplace disability plan is based on a contract of group insurance. Such a plan is defined in an Employment Standards Act regulation¹⁵⁵ to include any plan, fund or arrangement that insures loss of income because of sickness, accident or disability and includes short and long term income insurance or benefit plans.

Practically speaking, this means that the right to receive benefits under disability plans ends when a woman chooses to go on to a Part XI leave under the *Employment Standards Act* (pregnancy or parental leave). But if an employer offers disability benefits to other employees who are off on other kinds of leave such as educational leaves or sabbaticals, then the *Employment Standards Act* provides that benefits should also be paid to women on pregnancy leave and parental leave.

Finally, a woman may have health problems related to her pregnancy that force her to be away from work *before or after* her pregnancy or parental leave. She can access health benefits under a workplace sick or disability plan in this situation. However, it is important that she ascertain her dates of leave with the Employment Standards Branch at the Ministry of Labour since her decision to take short or long term disability leave may affect her right to take pregnancy and/or parental leave. There are strict rules regarding when a woman is entitled to take pregnancy or parental leave and when she must notify her employer.

153. See further *Stagg v. Intercontinental Packers Ltd.* (1992), 18 C.H.R.R. D/392 (Sask. Bd. of Inq.).

154. Subsection 33(2) of the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14; Subsection 8(c) of Ontario Regulation 321, R.R.O.1990.

155. Subsection 8(c) of Ontario Regulation 321, R.R.O.1990, section 1.

Regardless of whether or not a sick-leave plan is based on a contract of group insurance, women on maternity leave continue to be entitled to other benefits under employment-related benefit plans including pension plans, life insurance plans, accidental death plans, extended health plans and dental plans.¹⁵⁶ Employers are also required to continue to make contributions to such plans.¹⁵⁷

An employee cannot be terminated, demoted or laid off because she was pregnant. She has the right to return to her job, receive benefits and not to be passed over for opportunities such as training and assignment projects.

The *Employment Standards Act* sets out further rights relating to pregnancy and parental leave.¹⁵⁸ During pregnancy or parental leave, seniority accrues and an employer must continue to make contributions for the employee to any benefit plans, unless the employee says otherwise in writing.

Upon return from pregnancy or parental leave, an employee should be returned to her most recent job or a similar one if that job no longer exists. Also, an employer cannot intimidate or penalize an employee because of pregnancy or parental leave eligibility.

"Pregnancy leave" is a leave of absence from work of up to 17 weeks or, where the person is not eligible for parental leave, up to 23 weeks.¹⁵⁹ "Parental leave" is a leave of absence of up to 18 weeks off work and, if taken by the mother, generally must follow her pregnancy leave.¹⁶⁰ A person who wishes to take both types of leave must do so sequentially and cannot have a break in between them.

Although the person has a right to take each leave under the *Employment Standards Act*, the employer is not required to pay wages during this period. However, some employers do pay maternity benefits, which is consistent with the aims of the *Code*. Additionally, if eligible, an employee can claim 'maternity benefits' under the federal *Employment Insurance Act*.

Advancement, Promotion, Developmental Opportunities

The *Code* provides that every employee should be treated equally with regard to advancement within the organization. This means that decisions made in relation to advancement, promotions, and developmental opportunities should be made based on objective evidence related to job performance and abilities and not on subjective assessments that are based on stereotypes or unfounded assumptions related to a ground protected by the *Code*.¹⁶¹

156. Subsections 42(1) and 42(2) of the *Employment Standards Act*.

157. Subsection 42(3) of the *Employment Standards Act*.

158. Sections 34-45 of the *Employment Standards Act*.

159. Sections 35-37 of the *Employment Standards Act*.

160. Sections 38-40 of the *Employment Standards Act*.

161. Subsection 24(1)(d) of the *Code* provides an exception to this general rule. It allows an employer to give, or refuse to give, employment or a promotion to a person who is a spouse, same-sex partner, child or parent of the employer or of an employee. If an employer takes either position, it is preferable to have an articulated written policy that is applied consistently.

Seniority is generally a consideration in the promotion, advancement, lay-off or recall of an employee and may be a deciding factor between employees. Therefore, employees who are absent due to disability¹⁶² or pregnancy¹⁶³ should not be treated differently from other employees in the accrual of seniority.

Equal Opportunity

The fundamental purpose of the *Code* is to ensure equal opportunity and equal treatment of all members of society; this includes equal opportunity in employment. Equal opportunity acknowledges that systemic barriers may exist which in turn can prevent employers from identifying the best people for jobs, promotions and training opportunities, and prevent employees – for example, persons with disabilities – from maximizing the use of their abilities.

A systemic barrier is often not just a single rule or policy but a series of policies and/or procedures that, when combined, result in the exclusion of people identified by a *Code* ground. Identifying and removing systemic barriers is good business and may also reduce and prevent the filing of human rights complaints.

All employers should understand and be aware of the possibility that systemic barriers may exist within their organization and actively seek to identify and remove them.

More information on equal opportunity plans can be obtained from:

Equal Opportunity and Disability Partnerships

Call: The automated information and fax-on-demand service (416) 325-4957 from 416/905 local calling area; or 1-888-325-4957 toll-free in Ontario.

TTY: (416) 326-0148 (local), 1-888-520-5828 (toll-free in Ontario).
Contact them through the Bell Canada Relay Service at voice number (416) 314-1854. Collect calls accepted.

E-Mail: info@equalopportunity.on.ca

Web site: <http://www.equalopportunity.on.ca>

Write: Ministry of Citizenship, Culture and Recreation
The Equal Opportunity and Disability Partnerships Unit
400 University Avenue, 3rd Floor
Toronto, Ontario M7A 2R9

162. In *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [leave to appeal to S.C.C. refused (December 10, 1999), S.C.C. Bulletin 27176], nurses on unpaid leave of absence due to disability did not accumulate seniority. The Ontario Court of Appeal determined that the treatment of employees with disabilities should be compared to the treatment of all employees and not simply employees absent for other reasons since seniority directly affected the ability of employees to access, remain in and thrive in the workplace. Since nurses absent due to disability were being treated differently from other employees, there was a contravention of the *Code*.

163. Subsection 42(4) of the *Employment Standards Act*.

Training

The *Code* provides that every employee should be treated equally with regard to internal and external training opportunities in the organization. This means that all decisions made in relation to training opportunities should be made using a non-discriminatory process.

Example:

An organization that provides education opportunities to staff based on the discretionary decisions of management could risk having a complaint made against them if an employee believed that he or she was being denied educational opportunities because of a ground in the *Code*. An example of a program that may avoid such problems would be one that allows all employees to attend one educational activity per year, provided it is related to their work, identified in their performance goals and objectives and not more than a set dollar amount.

Special Situations

Discipline

The Commission recognizes the right of the employer to manage its workforce. In order to avoid the appearance of a *Code* violation, it is important for the employer to make sure that when discipline (including termination) is imposed, it is done in a fair and consistent manner, within the organization's established policies and based on objective and quantifiable information. Additionally, the reasons for discipline should be consistent with the organization's established policies and history of terminating employees.

Example:

Mr. Smith, a white male, is constantly late for work but his supervisor has never warned him about this inappropriate behaviour. A co-worker, Mr. Lyn, a Chinese male, was late twice and received a warning letter from the supervisor. There may be a perception on the part of Mr. Lyn that he is being treated unfairly by the supervisor because Mr. Smith never received a similar letter.

Restructuring

When an organization undergoes restructuring it should consider the following questions:

- How will the restructuring impact staff?
- Will there be any adverse impact on staff who may be protected by a ground under the *Code*?
- Are there any staff that are away from work because of a disability? If so, has the impact of restructuring on them been considered?
- If the workplace is unionized, what is the union's role?

Exploring the answers to these questions may reduce the likelihood that a human rights complaint will be made against the organization. It is also advisable to communicate the rationale of restructuring to staff to decrease the apprehension of bias or prevent perceptions of discriminatory treatment.

HUMAN RIGHTS COMPLAINTS

INTERNAL COMPLAINTS PROCEDURES IN YOUR ORGANIZATION¹⁶⁴

The best defense against human rights complaints is to be fully informed and aware of the responsibilities and protections included in the *Code*.

Employers are responsible for dealing effectively, quickly and fairly with situations involving claims of harassment or discrimination. Employers could be held liable by a court or tribunal if they or responsible staff members do not act to end discrimination or harassment in their workplaces.

When an act of harassment or discrimination is ignored, there are costs in terms of low employee morale, high stress, damaged professional reputations and employee absences.

Developing internal anti-discrimination policies and procedures to resolve complaints as part of a broad program to build a harassment-free and discrimination-free environment offers many benefits. Dealing promptly with these issues saves time and money. Letting people know the rules and defining unacceptable forms of behaviour makes it possible to avoid costly and upsetting hours in the courts or before special tribunals. In that way, strong policies and programs that prevent human rights complaints make good business sense.

The following should be part of any complete strategy to resolve human right issues that arise in the workplace:

- an anti-harassment or anti-discrimination policy;
- a complaint resolution procedure; and
- on-going education programs.

These elements should be developed in co-operation with the union or other workplace partners.

Policy

A policy statement should state that discrimination and harassment on grounds set out in the *Code* are violations of the *Code* and will not be tolerated. The policy should describe types of behaviour that are discriminatory, and make it clear that management takes the issue seriously. The policy should spell out disciplinary measures that will be applied, including possible loss of employment, if a claim of harassment or discrimination is proven.

Because internal anti-harassment and anti-discrimination policies are not "laws", they are not alternatives to filing a complaint under the *Code*. Therefore, if the in-house process or policy does not resolve the dispute, the complainant has the option to file a complaint with the Commission. It is important to communicate to employees that having an internal complaint resolution procedure in place does not in any way stop an individual from going to the Commission, if she or he wants to. Some employees may also have rights under employee collective agreements that will give them other choices for dealing with a complaint.

164. See also the Commission's publication - *Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints in Your Organization*.

However, the Commission may decide not to deal with a matter if more than six months have elapsed since the last alleged incident¹⁶⁵ or if the matter could have been handled by an internal grievance procedure pursuant to a collective agreement¹⁶⁶.

Policies should include:

- A list of the prohibited grounds of discrimination listed in the *Code*.
- The *Code's* definition of "harassment".
- An explanation of the concept of a "poisoned environment" as a violation of the *Code*.
- An explanation of corporate liability for the behaviour of officers, managers, employees, etc.

All employees should be aware of this internal policy and of any procedures in place for resolving complaints. This can be done by:

- Distributing the policy to everyone as soon as it is introduced.
- Making newly hired employees aware of it.
- Training members of the management team on the contents of the policy.

Complaint Resolution Procedures

A person who feels that she or he has been discriminated against or harassed in the workplace may want to discuss the situation with someone who is familiar with the policy. Such an advisor should be able to provide information about how to deal with the problem, including information on how to file an internal complaint. The person complained of should also have the right to meet with the advisor.

Ideally, the advisor is neutral, objective and knowledgeable about human rights issues. He or she is able to provide information and explain the options available for dealing with a problem, including that of approaching the Commission for help.

The advisor should also know about grievance procedures under collective agreements or other internal complaint processes. He or she must also ensure that all information is kept in the strictest of confidence.

It is important for everyone involved in the process to make and keep written notes about the events leading to the complaint. These details should include:

- What happened: a description of the events or situation;
- When it happened: dates and times of the events or incidents;
- Where it happened;
- Who saw it happen: the names of any witnesses, if any; and
- In addition, any other documents or material, such as letters, notes or offensive pictures, connected to the behaviour or course of conduct that is the subject of the complaint

165. Subsection 34(1)(d) of the *Code*. Please note that this consideration is subject to an assessment of the complainant's good faith in incurring the delay and any prejudice to the respondents.

166. Subsection 34(1)(a) of the *Code*.

Protection against Reprisals

A person who makes a complaint, or who is involved in it, should not be penalized for doing so. If this occurs, it is called reprisal and is prohibited by the *Code*.¹⁶⁷ Protection from reprisal covers:

- Complainants
- Witnesses
- Advisors
- Representatives of complainants and witnesses
- Investigators
- Decision makers / management

The people involved in an internal complaint resolution process should be allowed to have someone represent them if they wish. Representatives may include union stewards or a colleague.

Investigators

In cases that appear to warrant an investigation, the employer should appoint a neutral person to examine the circumstances of a complaint. They should therefore be as independent and objective as possible. Wherever possible, an investigator should not be in a position of direct authority over any of the people involved in a complaint, but should report to someone with the authority to make decisions and have them enforced. Otherwise, the process will be seen to be weak and "without teeth".

An investigation should not be carried out by anyone who is seen as taking sides with either party. For example, it is not very likely that a lawyer who often represents management in labour disputes will be seen as being objective by non-management employees. Also, the investigator should not be someone in a position to have any power or influence over the career progress of either of the parties.

Investigators must:

- Know about human rights, the *Code* and any internal policy; and
- Ensure the investigation process is confidential.

In most cases, investigations should start immediately after an investigator is chosen, and finish within a specified time period, such as sixty days.

It should be noted that investigation is not the only option. In some circumstances, mediation may be appropriate if both parties agree.

Resolution

If a complaint cannot be settled through the internal procedure, the employee should be told that a complaint may be filed with the Commission or a grievance filed with the union (if one is present in the particular workplace).

¹⁶⁷. Section 8 of the *Code*.

Education Programs

Education is an important part of preventing harassment in the workplace. Training programs for all staff members ensure that everyone knows the rules and how they will be applied.

All those responsible for enforcing the policy or advising on procedures should be aware that they are part of the workplace rules. The organization can:

- Provide up-to-date information about human rights issues and important court decisions or board of inquiry decisions in human rights law;
- Ensure that all staff are trained in dealing with discrimination and harassment in the workplace;
- Measure the effectiveness of policies and procedures, and make necessary changes; and
- Respond immediately to claims of discrimination or harassment

Both the complainant and the person against whom the complaint is made should know the way the internal procedure works. This includes such information as:

- Who will investigate;
- How long the process will probably take;
- The form the final report will take;
- The identity of person(s) responsible for deciding what action the employer will take; and
- Possible solutions or results.

The complainant should also be told that there is a limit, under most circumstances, of six months between the conduct or course of behaviour complained of and filing a complaint with the Commission.

The Commission has the discretion not to deal with complaints filed after six months.¹⁶⁸

Very often, collective agreements include shorter time limits (sometimes just days or weeks). Employees should be made aware of such rules.

Collective Agreements and Complaints

Increasingly, collective agreements and company policies include clauses specifically related to preventing and resolving incidents of discrimination and harassment in the workplace.

Employers and labour representatives recognize their liabilities under the *Code*, as well as the responsibilities they share for maintaining workplace environments free of discrimination and harassment.

¹⁶⁸ Subsection 34(1)(d) of the *Code*.

Overview of the Process

A person who wishes to complain directly to the Commission has the right to do so, whether she or he has used, or has chosen not to use, the company's internal procedures.

If a person has a human rights complaint, he or she may contact the general inquiry line at 1-800-387-9080 or in Toronto at (416) 326-9511 (TTY Local: (416) 314-6526, TTY (Toll Free): 1-800-308-5561) from Monday to Friday during office hours.

A Commission staff person will advise as to whether the issue is covered by the *Code*.

The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will provide information to both parties about the *Code* and complaint procedure. However, if either party requires legal advice, they should contact a lawyer.

Commission staff will work with both parties to try to settle the dispute if possible. Voluntary and confidential mediation services are offered to both parties as an alternative. If that is unsuccessful, the Commission will investigate the matter.

The *Code* does not oblige the Commission to deal with all complaints. The respondent can ask the Commission not to deal with the complaint or the Commission will choose to not become involved if it is of the opinion that the complaint:

- Could be more appropriately dealt with under another act
- Is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith
- Is not within its jurisdiction
- Is based on occurrences that are more than six months old (unless the Commission is satisfied that the delay was incurred in good faith and that no substantial prejudice will result to any person affected by the delay).¹⁶⁹

If conciliation is not successful, a report of the investigator is prepared and disclosed to both sides, who are then invited to submit a response. The investigation report contains an analysis of the evidence and a recommendation by the investigation officer.

The Commissioners make the decisions whether to deal or not deal with a complaint and whether to send or not send a complaint to the board of inquiry. A copy of the Commissioners' decision in writing is forwarded to both the respondent and the complainant.

The complainant can ask the Commissioners to reconsider their decision through an application for reconsideration within 15 days of the date that appears on the decision letter. A report will be prepared and the respondent will be given an opportunity to comment. The Commissioners make the final decision on whether or not to reverse their original decision.

169. Section 34 of the *Code*.

The board of inquiry is the body that hears evidence and makes the decision as to whether or not discrimination occurred. The board of inquiry is independent from the Commission. The Commission, the respondent and the complainant are each separate parties before the board of inquiry. The hearing is a public proceeding. If the board of inquiry finds that discrimination took place, it can order remedies. The order is legally binding.

Remedies

Human rights legislation is designed to prevent and alleviate discrimination, not to find fault and assign blame. Remedies could include:

- restoring the complainant to a position she or he would have held, had the *Code* not been violated;
- compensation for loss of earnings or job opportunities; or
- damages for the mental anguish suffered as a result of the violation.

Human rights remedies depend on the particular case and may address public, personal and/or private issues. An organization may be required to:

- change its policies;
- implement training initiatives;
- establish a way of resolving internal human rights complaints;
- or introduce anti-discrimination and harassment policies.

RESOURCES¹⁷⁰

COMMUNITY AND PROFESSIONAL ORGANIZATIONS

ALDERCENTRE

(Adult Learning Dis-Abilities
Employment Resource Centre)
2625 Danforth Avenue
Toronto, ON M4C 1L4
Phone: (416) 693-2922
TTY: (416) 693-2922
Fax: (416) 698-6453
e-mail: alderc@hotmail.com

Canadian Association of the Deaf

251 Bank Street
Ottawa, ON K2P 1X3
Phone: (613) 565-2882
Internet: www.cad.ca

Canadian Council for Aboriginal Business

Coach House, 204A St. George Street,
Main Floor
Toronto, ON M5R 2N5
Phone: (416) 961-8663
Fax: (416) 961-3995
e-mail: ccabon@aol.com

Canadian Council on Rehabilitation and Work

500 University Avenue, Suite 302
Toronto, ON M5G 1V7
Phone (416) 260-3060
TTY: (416) 260-9223
Fax: (416) 260-3093
e-mail: info@workink.com

Canadian Mental Health Association – Metropolitan Toronto Branch

970 Lawrence Avenue West, Suite 205
Toronto, ON M6A 3B6
Phone: (416) 789-7957
Fax: (416) 789-9079
e-mail: cmha.toronto@sympatico.ca
Internet: www3.sympatico.ca/cmha.toronto

Centre for Advancement in Work and Living, The

41-45 Chauncey Avenue
Toronto, ON M8Z 2Z2
Phone: (416) 231-2295
Fax: (416) 234-8841
e-mail: cawl@cawl.org
Internet: www.cawl.org

City of Toronto – Access & Equity Centre

55 John Street, 6th Floor, Metro Hall
Toronto, ON M5R 3L6
Phone: (416) 392-4990
Fax: (416) 397-0888
e-mail: AccessandEquity@city.toronto.on.ca

Cross Cultural Communication Centre

2909 Dundas Street West
Toronto, ON M6P 1Z1
Phone: (416) 760-7855
Fax: (416) 760-7911
e-mail: cccclib@web.ca

170. This resource list is not exhaustive. It was compiled by Commission staff and identifies those organizations and publications that may deal with issues related to human rights. The Commission does not endorse, promote or vouch for any of the resources. Please consult with the named resource directly for further information.

**Human Resources Professionals
Association of Ontario**

2 Bloor Street West
Suite 1902
Toronto, ON M4W 3E2
Phone: (416) 923-2324
Ontario Toll-free: 1-800-387-1311
Fax: (416) 923-7264
Internet: www.hrpao.org

**League for Human Rights
of B'nai Brith Canada**

15 Hove Street
Toronto, ON M3H 4Y8
Phone: (416) 633-6224
Toll Free: 1-800-892-2624 or
1-800-892-BNAI
Fax: (416) 630-2159
e-mail: league@bnaibrith.ca
Internet: www.bnaibrith.ca

**Toronto Employment Equity
Practitioners Association**

3 Church Street, Suite 604
Toronto, ON M5E 1M2
Phone: (416) 866-8922
Fax: (416) 862-0315

Urban Alliance on Race Relations

642 King Street West
Toronto, ON M5V 1M7
Phone: (416) 703-6607
Fax: (416) 703-4415
e-mail: uarr@uarr.org
Internet: www.interlog.com/~uarr

Workers' Information and Action Centre

277 Victoria Street, Suite 102
Toronto, ON M5B 1W2
Phone: (416) 392-1203
Fax: (416) 392-1083
e-mail: wiact@city.toronto.on.ca

Canadian Human Rights Commission

1002-175 Bloor Street East
Toronto, ON M4W 3R8
Phone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184
e-mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Internet: www.chrc-ccdp.ca

**Human Resources Development Canada –
Employment and Insurance Division**

Phone: (416) 730-1211
Fax: (416) 973-4007
Internet: www.hrdc-drhc.gc.ca

**Ministry of Citizenship, Culture, and
Recreation – Equal Opportunity and
Disability Access Branch**

77 Bloor Street West, 7th Floor
Toronto, ON M7A 2R9
Phone: (416) 314-7290
TTY: (416) 314-7491
Fax: (416) 314-7307
e-mail: info@equalopportunity.on.ca
Internet: www.equalopportunity.on.ca

**Miziwe Biik Aboriginal
Employment Training**

415 Yonge Street, Suite 1000
Toronto, ON M5B 2E7
Phone: (416) 591-2310
Fax: (416) 591-3602
e-mail: miziwe@interlog.com

**Office of the Employer Advisor
(Ministry of Labour)**

400 University Avenue, 11th Floor
Toronto, ON M7A 1T7
24 Hour Info Line: (416) 326-6546
Phone: (416) 327-0020
Toll Free: 1-800-327-0020
Internet: www.gov.on.ca/lab/oea

**Office of the Worker Advisor
(Ministry of Labour)**

123 Edward Street, Suite 1300
Toronto, ON M5G 1E2
Phone: (416) 325-8570
Toll Free: 1-800-660-6769
Fax: (416) 325-4830
Internet:
www.gov.on.ca/LAB/owa/home.htm

Ontario Human Rights Commission

180 Dundas Street W. 8th Floor
Toronto, ON M7A 2R9
Phone: (416) 326-9511
Fax: (416) 326-9520
Toll Free: 1-800-387-9080
TTY: 1-800-308-5561
TTY for 416 and 905 exchanges
(416) 314-6526
e-mail: regional@ohrc.on.ca
Internet: www.ohrc.on.ca

Workplace Safety and Insurance Board

General Inquiry: (416) 344-1000 or
1-800-387-0750
Main Fax: (416) 344-4684
Toll Free Fax: 1-888-313-7373
(Service for the deaf and hard of hearing):
1-800-387-0050
Internet: www.wsib.on.ca

Disability: **INDIE** (Integrated Network of Disability Information and Education)
Internet: www.indie.ca

ARCH: A Legal Resource Centre for Persons with Disabilities

40 Orchard View Blvd, Suite 255

Toronto, ON M4R 1B9

Phone: (416) 482-8255

TTY: (416) 482-1254

Fax: (416) 482-2981

e-mail: arch@indie.ca

Internet: www.indie.ca/arch

Gateway to Diversity Web Site

Internet: www.equalopportunity.on.ca

Web site sponsored by the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation (Ontario) featuring discussion and resources on workplace equal opportunity.

The Job Accommodation Network of Canada

Phone: 1-800-526-2262

Internet: <http://janweb.icdi.wvu.edu>

Practical approaches to accommodation strategies for persons with disabilities.

WORKink (The Canadian Council on Rehabilitation and Work)

Internet: www.workink.com

Information about accommodation as well as courses offered by CCRW on return to work processes for injured workers and how to implement an accommodation process in the workplace.

**Creed /
Religion:**

Ontario Multifaith Council on Spiritual and Religious Care

4th Floor, West Tower, 1201 Wilson Avenue

Toronto, ON M3M 1J8

Phone: (416) 240-1224

Toll Free: 1-888-837-0923

Fax: (416) 240-7123

e-mail: omcadmin@web.net

Internet: www.web.net/omcsrc/

This web site provides information about many of the faiths that are practiced by persons living in Ontario. Furthermore, there is a list of "holidays and observances" which can be used to determine dates of significance to each faith.

Annotated Canadian Labour Code 1999

ISBN 459-55659-2, Publication # 8522

Published by:

Carswell Thomas Professional Publishing
One Corporate Plaza, 2075 Kennedy Road
Scarborough, ON M1T 3V4
Phone: (416) 609-3800
Toll Free: 1-800-387-5164
Fax: 1-800-298-5094
Internet: www.carswell.com

Employment Standards Act 1999

ISBN 0459-25393-X, Publication # 3980

Published by:

Carswell Thomas Professional Publishing
One Corporate Plaza, 2075 Kennedy Road
Scarborough, ON M1T 3V4
Phone: (416) 609-3800
Toll Free: 1-800-387-5164
Fax: 1-800-298-5094
Internet: www.carswell.com

Canadian Human Rights Reporter

1662 75th Avenue
Vancouver, BC V6P 6G2
Phone: (604) 266-5322
Fax: (604) 266-4475
e-mail: chrr@cdn-hr-reporter.ca
Internet: www.cdn-hr-reporter.ca

Canadian Master Labour Guide

Published by:

CCH Canadian Limited
90 Sheppard Avenue East, Suite 300
Toronto, ON M2N 6X1
Phone: (416) 224-2248
Toll Free: 1-800-461-5308
Fax: (416) 224-2243
Toll Free Fax: 1-800-461-4131
Internet: www.ca.cch.com

Employment Standards Act 1999 – Guide

ISBN 0459-56327-0, Publication # 20291

Published by:

Carswell Thomas Professional Publishing
One Corporate Plaza, 2075 Kennedy Road
Scarborough, ON M1T 3V4
Phone: (416) 609-3800
Toll Free: 1-800-387-5164
Fax: 1-800-298-5094
Internet: www.carswell.com

**The 1999 Annotated
Ontario Human Rights Code**

ISBN 0459-55632-0, Publication # 595

Published by:

Carswell Thomas Professional Publishing
One Corporate Plaza, 2075 Kennedy Road
Scarborough, ON M1T 3V4
Phone: (416) 609-3800
Toll Free: 1-800-387-5164
Fax: 1-800-298-5094
Internet: www.carswell.com

SOURCES FOR GOVERNMENT PUBLICATIONS

Ministry of Labour, Publications

400 University Avenue, 9th floor

Toronto, Ontario M7A 1T7

Phone: (416) 326-7731

Toll Free: 1-800-268-8013, Ext 67731

Publications Ontario

880 Bay Street, 5th floor

Toronto, Ontario M7A 1N8

Phone: (416) 326-5300

Toll Free: 1-800-668-9938

TTY: (416) 965-5130

Toll Free TTY: 1-800-268-7095

POOL – Publications Ontario On-Line

Internet: www.gov.on.ca/MBS/english/publications/howto/index.html

THE ONTARIO HUMAN RIGHTS CODE

Human Rights Code Revised Statutes of Ontario, 1990, Chapter H.19

Notice – This is prepared for purposes of convenience only. The authoritative text is set out in the official volumes. This material is owned by the Government of Ontario and protected by copyright law. It may not be reproduced or redistributed for commercial purposes without the prior written permission of the Queen's Printer for Ontario.

If it is reproduced or redistributed for non-commercial purposes, Crown copyright is to be acknowledged.

Permission – To request permission to reproduce all or part of the database for commercial purposes, please contact the Queen's Printer's representative:

Mark Robinson, Senior Copyright Analyst, Publications Ontario, (416) 326-5153 robinism@gov.on.ca

NOTA BENE: Bill 5 – An Act to amend certain statutes because of the Supreme Court of Canada decision in *M. v. H.* Bill 5 amends the *Human Rights Code* as follows:

1. In all sections of the *Code* where the term "marital status" appears, Bill 5 strikes out "marital status" and substitutes the following: "marital status, same-sex partnership status".
2. In all sections of the *Code* where the term "spouse" is used, the Bill adds "same-sex partner" to the provision.
3. Subsection 10 (1) of the *Code*, as amended by the Statutes of Ontario, 1993, c.27, Schedule and 1997, c.16, s.8, is further amended by adding the following definitions:
"same-sex partner" means the person with whom a person of the same sex is living in a conjugal relationship outside marriage; ("partenaire de même sexe")
"same-sex partnership status" means the status of living with a person of the same sex in a conjugal relationship outside marriage. ("partenariat avec une personne de même sexe")

Preamble – Whereas recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world and is in accord with the Universal Declaration of Human Rights as proclaimed by the United Nations; And Whereas it is public policy in Ontario to recognize the dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination that is contrary to law, and having as its aim the creation of a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and able to contribute fully to the development and well-being of the community and the Province; And Whereas these principles have been confirmed in Ontario by a number of enactments of the Legislature and it is desirable to revise and extend the protection of human rights in Ontario; Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

PART I – FREEDOM FROM DISCRIMINATION

1. Services

Every person has a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap.
R.S.O. 1990, c. H.19, s. 1.

2.(1) Accommodation

Every person has a right to equal treatment with respect to the occupancy of accommodation, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance.

2.(2) Harassment in accommodation

Every person who occupies accommodation has a right to freedom from harassment by the landlord or agent of the landlord or by an occupant of the same building because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 2.

3. Contracts

Every person having legal capacity has a right to contract on equal terms without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 3.

4.(1) Accommodation of person under eighteen

Every sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control has a right to equal treatment with respect to occupancy of and contracting for accommodation without discrimination because the person is less than eighteen years old.

4.(2) Idem

A contract for accommodation entered into by a sixteen or seventeen year old person who has withdrawn from parental control is enforceable against that person as if the person were eighteen years old. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 4.

5.(1) Employment

Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

5.(2) Harassment in employment

Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace by the employer or agent of the employer or by another employee because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, age, record of offences, marital status, family status or handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 5.

6. Vocational associations

Every person has a right to equal treatment with respect to membership in any trade union, trade or occupational association or self-governing profession without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 6.

7.(1) Harassment because of sex in accommodation

Every person who occupies accommodation has a right to freedom from harassment because of sex by the landlord or agent of the landlord or by an occupant of the same building.

7.(2) Harassment because of sex in workplaces

Every person who is an employee has a right to freedom from harassment in the workplace because of sex by his or her employer or agent of the employer or by another employee.

7.(3) Sexual solicitation by a person in position to confer benefit, etc.

Every person has a right to be free from,

- (a) a sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person where the person making the solicitation or advance knows or ought reasonably to know that it is unwelcome; or
- (b) a reprisal or a threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made or threatened by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement to the person. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 7.

8. Reprisals

Every person has a right to claim and enforce his or her rights under this Act, to institute and participate in proceedings under this Act and to refuse to infringe a right of another person under this Act, without reprisal or threat of reprisal for so doing. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 8.

9. Infringement prohibited

No person shall infringe or do, directly or indirectly, anything that infringes a right under this Part. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 9.

PART II – INTERPRETATION AND APPLICATION

10.(1) Definitions

In Part I and in this Part,

“age” means an age that is eighteen years or more, except in subsection 5 (1) where “age” means an age that is eighteen years or more and less than sixty-five years; (“âge”)
“because of handicap” means for the reason that the person has or has had, or is believed to have or have had,

- (a) any degree of physical disability, infirmity, malformation or disfigurement that is caused by bodily injury, birth defect or illness and, without limiting the generality of the foregoing, including diabetes mellitus, epilepsy, any degree of paralysis, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, or physical reliance on a guide dog or on a wheelchair or other remedial appliance or device,
- (b) a condition of mental retardation or impairment,
- (c) a learning disability, or a dysfunction in one or more of the processes involved in understanding or using symbols or spoken language,
- (d) a mental disorder, or
- (e) an injury or disability for which benefits were claimed or received under the insurance plan established under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*; (“à cause d’un handicap”)

“equal” means subject to all requirements, qualifications and considerations that are not a prohibited ground of discrimination; (“égal”)

“family status” means the status of being in a parent and child relationship; (“état familial”)

"group insurance" means insurance whereby the lives or well-being or the lives and well-being of a number of persons are insured severally under a single contract between an insurer and an association or an employer or other person; ("assurance-groupe")

"harassment" means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome; ("harcèlement")

"marital status" means the status of being married, single, widowed, divorced or separated and includes the status of living with a person of the opposite sex in a conjugal relationship outside marriage; ("état matrimonial")

"record of offences" means a conviction for,

(a) an offence in respect of which a pardon has been granted under the *Criminal Records Act* (Canada) and has not been revoked, or

(b) an offence in respect of any provincial enactment; ("casier judiciaire")

"services" does not include a levy, fee, tax or periodic payment imposed by law; ("services")

"spouse" means the person to whom a person of the opposite sex is married or with whom the person is living in a conjugal relationship outside marriage. ("conjoint")
R.S.O. 1990, c. H.19, s. 10 (1); 1993, c. 27, Sched.; 1997, c. 16, s. 8.

10.(2) Pregnancy

The right to equal treatment without discrimination because of sex includes the right to equal treatment without discrimination because a woman is or may become pregnant. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 10 (2).

11.(1) Constructive discrimination

A right of a person under Part I is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where,

(a) the requirement, qualification or factor is reasonable and bona fide in the circumstances; or

(b) it is declared in this Act, other than in section 17, that to discriminate because of such ground is not an infringement of a right. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 11 (1).

11.(2) Idem

The Commission, the board of inquiry or a court shall not find that a requirement, qualification or factor is reasonable and bona fide in the circumstances unless it is satisfied that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 11 (2); 1994, c. 27, s. 65 (1).

11.(3) Idem

The Commission, the board of inquiry or a court shall consider any standards prescribed by the regulations for assessing what is undue hardship. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 11 (3); 1994, c. 27, s. 65 (2).

12. Discrimination because of association

A right under Part I is infringed where the discrimination is because of relationship, association or dealings with a person or persons identified by a prohibited ground of discrimination. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 12.

13.(1) Announced intention to discriminate

A right under Part I is infringed by a person who publishes or displays before the public or causes the publication or display before the public of any notice, sign, symbol, emblem, or other similar representation that indicates the intention of the person to infringe a right under Part I or that is intended by the person to incite the infringement of a right under Part I.

13.(2) Opinion

Subsection (1) shall not interfere with freedom of expression of opinion. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 13.

14.(1) Special programs

A right under Part I is not infringed by the implementation of a special program designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity or that is likely to contribute to the elimination of the infringement of rights under Part I.

14.(2) Review by Commission

The Commission may,

- (a) upon its own initiative;
- (b) upon application by a person seeking to implement a special program under the protection of subsection (1); or
- (c) upon a complaint in respect of which the protection of subsection (1) is claimed, inquire into the special program and, in the discretion of the Commission, may by order declare,
- (d) the special program, as defined in the order, does not satisfy the requirements of subsection (1); or
- (e) that the special program as defined in the order, with such modifications, if any, as the Commission considers advisable, satisfies the requirements of subsection (1).

14.(3) Reconsideration

A person aggrieved by the making of an order under subsection (2) may request the Commission to reconsider its order and section 37, with necessary modifications, applies.

14.(4) Effect of order

Subsection (1) does not apply to a special program where an order is made under clause (2) (d) or where an order is made under clause (2) (e) with modifications of the special program that are not implemented.

14.(5) Subs. (2) does not apply to Crown

Subsection (2) does not apply to a special program implemented by the Crown or an agency of the Crown. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 14.

14.1. Repealed: 1995, c. 4, s. 3 (1).

15. Age sixty-five or over

A right under Part I to non-discrimination because of age is not infringed where an age of sixty-five years or over is a requirement, qualification or consideration for preferential treatment. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 15.

16.(1) Canadian Citizenship

A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship is a requirement, qualification or consideration imposed or authorized by law.

16.(2) Idem

A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship or lawful admission to Canada for permanent residence is a requirement, qualification or consideration adopted for the purpose of fostering and developing participation in cultural, educational, trade union or athletic activities by Canadian citizens or persons lawfully admitted to Canada for permanent residence.

16.(3) Idem

A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship or domicile in Canada with the intention to obtain Canadian citizenship is a requirement, qualification or consideration adopted by an organization or enterprise for the holder of chief or senior executive positions. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 16.

17.(1) Handicap

A right of a person under this Act is not infringed for the reason only that the person is incapable of performing or fulfilling the essential duties or requirements attending the exercise of the right because of handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 17 (1).

17.(2) Accommodation

The Commission, the board of inquiry or a court shall not find a person incapable unless it is satisfied that the needs of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 17 (2); 1994, c. 27, s. 65 (2).

17.(3) Idem

The Commission, the board of inquiry or a court shall consider any standards prescribed by the regulations for assessing what is undue hardship. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 17 (3); 1994, c. 27, s. 65 (2).

17.(4) Powers of Commission

Where, after the investigation of a complaint, the Commission determines that the evidence does not warrant the subject-matter of the complaint being referred to the board of inquiry because of the application of subsection (1), the Commission may nevertheless use its best endeavours to effect a settlement as to the duties or requirements. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 17 (4); 1994, c. 27, s. 65 (3).

18. Special interest organizations

The rights under Part I to equal treatment with respect to services and facilities, with or without accommodation, are not infringed where membership or participation in a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by a prohibited ground of discrimination is restricted to persons who are similarly identified. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 18.

19.(1) Separate school rights preserved

This Act shall not be construed to adversely affect any right or privilege respecting separate schools enjoyed by separate school boards or their supporters under the *Constitution Act, 1867* and the *Education Act*.

19.(2) Duties of teachers

This Act does not apply to affect the application of the *Education Act* with respect to the duties of teachers. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 19.

20.(1) Restriction of facilities by sex

The right under section 1 to equal treatment with respect to services and facilities without discrimination because of sex is not infringed where the use of the services or facilities is restricted to persons of the same sex on the ground of public decency.

20.(2) Minimum drinking age

The right under section 1 to equal treatment with respect to services, goods and facilities without discrimination because of age is not infringed by the provisions of the *Liquor Licence Act* and the regulations under it relating to providing for and enforcing a minimum drinking age of nineteen years.

20.(3) Recreational clubs

The right under section 1 to equal treatment with respect to services and facilities is not infringed where a recreational club restricts or qualifies access to its services or facilities or gives preferences with respect to membership dues and other fees because of age, sex, marital status or family status. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 20.

20.(4) Tobacco and young persons

The right under section 1 to equal treatment with respect to goods without discrimination because of age is not infringed by the provisions of the *Tobacco Control Act, 1994* and the regulations under it relating to selling or supplying tobacco to persons who are, or who appear to be, under the age of 19 years. 1994, c. 10, s. 22.

21.(1) Shared accommodation

The right under section 2 to equal treatment with respect to the occupancy of residential accommodation without discrimination is not infringed by discrimination where the residential accommodation is in a dwelling in which the owner or his or her family reside if the occupant or occupants of the residential accommodation are required to share a bathroom or kitchen facility with the owner or family of the owner.

21.(2) Restrictions on accommodation, sex

The right under section 2 to equal treatment with respect to the occupancy of residential accommodation without discrimination because of sex is not infringed by discrimination on that ground where the occupancy of all the residential accommodation in the building, other than the accommodation, if any, of the owner or family of the owner, is restricted to persons who are of the same sex. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 21.

21.(3) Prescribing business practices

The right under section 2 to equal treatment with respect to the occupancy of residential accommodation without discrimination is not infringed if a landlord uses in the manner prescribed under this Act income information, credit checks, credit references, rental history, guarantees or other similar business practices which are prescribed in the regulations made under this Act in selecting prospective tenants. 1997, c. 24, s. 212 (1).

22. Restrictions for insurance contracts, etc.

The right under sections 1 and 3 to equal treatment with respect to services and to contract on equal terms, without discrimination because of age, sex, marital status, family status or handicap, is not infringed where a contract of automobile, life, accident or sickness or disability insurance or a contract of group insurance between an insurer and an association or person other than an employer, or a life annuity, differentiates or makes a distinction, exclusion or preference on reasonable and bona fide grounds because of age, sex, marital status, family status or handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 22.

23.(1) Discriminatory employment advertising

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where an invitation to apply for employment or an advertisement in connection with employment is published or displayed that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

23.(2) Application for employment

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where a form of application for employment is used or a written or oral inquiry is made of an applicant that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

23.(3) Questions at interview

Nothing in subsection (2) precludes the asking of questions at a personal employment interview concerning a prohibited ground of discrimination where discrimination on such ground is permitted under this Act.

23.(4) Employment agencies

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where an employment agency discriminates against a person because of a prohibited ground of discrimination in receiving, classifying, disposing of or otherwise acting upon applications for its services or in referring an applicant or applicants to an employer or agent of an employer. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 23.

24.(1) Special employment

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is not infringed where,

- (a) a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by their race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, creed, sex, age, marital status or handicap employs only, or gives preference in employment to, persons similarly identified if the qualification is a reasonable and bona fide qualification because of the nature of the employment;
- (b) the discrimination in employment is for reasons of age, sex, record of offences or marital status if the age, sex, record of offences or marital status of the applicant is a reasonable and bona fide qualification because of the nature of the employment;
- (c) an individual person refuses to employ another for reasons of any prohibited ground of discrimination in section 5, where the primary duty of the employment is attending to the medical or personal needs of the person or of an ill child or an aged, infirm or ill spouse or other relative of the person; or
- (d) an employer grants or withholds employment or advancement in employment to a person who is the spouse, child or parent of the employer or an employee. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 24 (1).

24.(2) Reasonable accommodation

The Commission, the board of inquiry or a court shall not find that a qualification under clause (1) (b) is reasonable and bona fide unless it is satisfied that the circumstances of the person cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those circumstances considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 24 (2); 1994, c. 27, s. 65 (4).

24.(3) Idem

The Commission, the board of inquiry or a court shall consider any standards prescribed by the regulations for assessing what is undue hardship. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 24 (3); 1994, c. 27, s. 65 (4).

24.1. Repealed: 1995, c. 4, s. 3 (2).

25.(1) Employment conditional on membership in pension plan

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is infringed where employment is denied or made conditional because a term or condition of employment requires enrolment in an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer, that makes a distinction, preference or exclusion on a prohibited ground of discrimination.

25.(2) Pension or disability plan

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment without discrimination because of age, sex, marital status or family status is not infringed by an employee superannuation or pension plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer that complies with the *Employment Standards Act* and the regulations thereunder.

25.(3) Employee disability and pension plans: handicap

The right under section 5 to equal treatment with respect to employment without discrimination because of handicap is not infringed,

- (a) where a reasonable and bona fide distinction, exclusion or preference is made in an employee disability or life insurance plan or benefit because of a pre-existing handicap that substantially increases the risk;
- (b) where a reasonable and bona fide distinction, exclusion or preference is made on the ground of a pre-existing handicap in respect of an employee-pay-all or participant-pay-all benefit in an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and an employer or in respect of a plan, fund or policy that is offered by an employer to employees if they are fewer than twenty-five in number.

25.(4) Compensation

An employer shall pay to an employee who is excluded because of a handicap from an employee benefit, pension or superannuation plan or fund or a contract of group insurance between an insurer and the employer compensation equivalent to the contribution that the employer would make thereto on behalf of an employee who does not have a handicap. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 25.

26.(1) Discrimination in employment under government contracts

It shall be deemed to be a condition of every contract entered into by or on behalf of the Crown or any agency thereof and of every subcontract entered into in the performance thereof that no right under section 5 will be infringed in the course of performing the contract.

26.(2) Idem: government grants and loans

It shall be deemed to be a condition of every grant, contribution, loan or guarantee made by or on behalf of the Crown or any agency thereof that no right under section 5 will be infringed in the course of carrying out the purposes for which the grant, contribution, loan or guarantee was made.

26.(3) Sanction

Where an infringement of a right under section 5 is found by a board of inquiry upon a complaint and constitutes a breach of a condition under this section, the breach of condition is sufficient grounds for cancellation of the contract, grant, contribution, loan or guarantee and refusal to enter into any further contract with or make any further grant, contribution, loan or guarantee to the same person. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 26.

27.(1) Commission continued

The Ontario Human Rights Commission is continued under the name Ontario Human Rights Commission in English and Commission ontarienne des droits de la personne in French and shall be composed of such persons, being not fewer than seven, as are appointed by the Lieutenant Governor in Council.

27.(2) Responsible to Minister

The Commission is responsible to the Minister for the administration of this Act.

27.(3) Chair

The Lieutenant Governor in Council shall designate a member of the Commission as chair, and a member as vice-chair.

27.(4) Remuneration

The Lieutenant Governor in Council may fix the remuneration and allowance for expenses of the chair, vice-chair and members of the Commission.

27.(5) Employees

The employees of the Commission shall be appointed under the *Public Service Act*.

27.(6) Divisions

The Commission may authorize any function of the Commission to be performed by a division of the Commission composed of at least three members of the Commission. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 27.

28.(1) Race relations division

The Lieutenant Governor in Council shall designate at least three members of the Commission to constitute a race relations division of the Commission and shall designate one member of the race relations division as Commissioner for Race Relations.

28.(2) Functions

It is the function of the race relations division of the Commission to perform any of the functions of the Commission under clause 29 (f), (g) or (h) relating to race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin or creed that are referred to it by the Commission and any other function referred to it by the Commission. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 28.

29. Function of Commission

It is the function of the Commission,

- (a) to forward the policy that the dignity and worth of every person be recognized and that equal rights and opportunities be provided without discrimination that is contrary to law;
- (b) to promote an understanding and acceptance of and compliance with this Act;
- (c) to recommend for consideration a special plan or program designed to meet the requirements of subsection 14 (1), subject to the right of a person aggrieved by the implementation of the plan or program to request the Commission to reconsider its recommendation and section 37 applies with necessary modifications;

- (d) to develop and conduct programs of public information and education and undertake, direct and encourage research designed to eliminate discriminatory practices that infringe rights under this Act;
- (e) to examine and review any statute or regulation, and any program or policy made by or under a statute and make recommendations on any provision, program or policy, that in its opinion is inconsistent with the intent of this Act;
- (f) to inquire into incidents of and conditions leading or tending to lead to tension or conflict based upon identification by a prohibited ground of discrimination and take appropriate action to eliminate the source of tension or conflict;
- (g) to initiate investigations into problems based upon identification by a prohibited ground of discrimination that may arise in a community, and encourage and co-ordinate plans, programs and activities to reduce or prevent such problems;
- (h) to promote, assist and encourage public, municipal or private agencies, organizations, groups or persons to engage in programs to alleviate tensions and conflicts based upon identification by a prohibited ground of discrimination;
- (i) to enforce this Act and orders of the board of inquiry;
- (j) to perform the functions assigned to it by this or any other Act. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 29 ; 1994, c. 27, s. 65 (6).

30.(1) Evidence obtained in course of investigation

No person who is a member of the Commission shall be required to give testimony in a civil suit or any proceeding as to information obtained in the course of an investigation under this Act.

30.(2) Idem

No person who is employed in the administration of this Act shall be required to give testimony in a civil suit or any proceeding other than a proceeding under this Act as to information obtained in the course of an investigation under this Act. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 30.

31.(1) Annual report

The Commission shall make a report to the Minister not later than the 30th day of June in each year upon the affairs of the Commission during the year ending on the 31st day of March of that year.

31.(2) Idem

The Minister shall submit the report to the Lieutenant Governor in Council who shall cause the report to be laid before the Assembly if it is in session, or, if not, at the next session. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 31.

32.(1) Complaints

Where a person believes that a right of the person under this Act has been infringed, the person may file with the Commission a complaint in a form approved by the Commission.

32.(2) Idem

The Commission may initiate a complaint by itself or at the request of any person.

32.(3) Combining of complaints

Where two or more complaints,

- (a) bring into question a practice of infringement engaged in by the same person; or
- (b) have questions of law or fact in common,

the Commission may combine the complaints and deal with them in the same proceeding. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 32.

33.(1) Investigation of complaints

Subject to section 34, the Commission shall investigate a complaint and endeavour to effect a settlement.

Note: On a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor, subsection 33 (1) is repealed and the following substituted:

Investigation of complaints

(1) Subject to section 34, the Commission shall investigate a complaint and may endeavour to effect a settlement.

See: 1994, c. 27, ss. 65 (7), 66 (1).

33.(2) Investigation

An investigation by the Commission may be made by a member or employee of the Commission who is authorized by the Commission for the purpose.

33.(3) Powers on investigation

A person authorized to investigate a complaint may,

- (a) enter any place, other than a place that is being used as a dwelling, at any reasonable time, for the purpose of investigating the complaint;
- (b) request the production for inspection and examination of documents or things that are or may be relevant to the investigation;
- (c) upon giving a receipt therefor, remove from a place documents produced in response to a request under clause (b) for the purpose of making copies thereof or extracts therefrom and shall promptly return them to the person who produced or furnished them; and
- (d) question a person on matters that are or may be relevant to the complaint subject to the person's right to have counsel or a personal representative present during such questioning, and may exclude from the questioning any person who may be adverse in interest to the complainant.

33.(4) Entry into dwellings

A person investigating a complaint shall not enter a place that is being used as a dwelling without the consent of the occupier except under the authority of a warrant issued under subsection (8). R.S.O. 1990, c. H.19, s. 33 (1-4).

33.(5) Denial of entry

Subject to subsection (4), if a person who is or may be a party to a complaint denies entry to any place, or instructs the person investigating to leave the place, or impedes or prevents an investigation therein, the Commission may refer the matter to the board of inquiry or may authorize an employee or member to apply to a justice of the peace for a warrant to enter under subsection (8). R.S.O. 1990, c. H.19, s. 33 (5); 1994, c. 27, s. 65 (8).

33.(6) Refusal to produce

If a person refuses to comply with a request for production of documents or things, the Commission may refer the matter to the board of inquiry, or may authorize an employee or member to apply to a justice of the peace for a search warrant under subsection (7). R.S.O. 1990, c. H.19, s. 33 (6); 1994, c. 27, s. 65 (9)

33.(7) Warrant for search

Where a justice of the peace is satisfied on evidence upon oath or affirmation that there are in a place documents that there is reasonable ground to believe will afford evidence relevant to the complaint, he or she may issue a warrant in the prescribed form authorizing a person named in the warrant to search a place for any such documents, and to remove them for the purposes of making copies thereof or extracts therefrom, and the documents shall be returned promptly to the place from which they were removed.

33.(8) Warrant for entry

Where a justice of the peace is satisfied by evidence upon oath or affirmation that there is reasonable ground to believe it is necessary that a place being used as a dwelling or to which entry has been denied be entered to investigate a complaint, he or she may issue a warrant in the prescribed form authorizing such entry by a person named in the warrant.

33.(9) Execution of warrant

A warrant issued under subsection (7) or (8) shall be executed at reasonable times as specified in the warrant.

33.(10) Expiration of warrant

Every warrant shall name a date on which it expires, which shall be a date not later than fifteen days after it is issued.

33.(11) Obstruction

No person shall hinder, obstruct or interfere with a person in the execution of a warrant or otherwise impede an investigation under this Act.

33.(12) Idem

Subsection (11) is not contravened by a refusal to comply with a request for the production of documents or things made under clause (3) (b).

33.(13) Admissibility of copies

Copies of, or extracts from, documents removed from premises under clause (3) (c) or subsection (7) certified as being true copies of the originals by the person who made them, are admissible in evidence to the same extent as, and have the same evidentiary value as, the documents of which they are copies or extracts. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 33 (7-13).

34.(1) Decision to not deal with complaint

Where it appears to the Commission that,

- (a) the complaint is one that could or should be more appropriately dealt with under an Act other than this Act;
- (b) the subject-matter of the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith;
- (c) the complaint is not within the jurisdiction of the Commission; or
- (d) the facts upon which the complaint is based occurred more than six months before the complaint was filed, unless the Commission is satisfied that the delay was incurred in good faith and no substantial prejudice will result to any person affected by the delay,

the Commission may, in its discretion, decide to not deal with the complaint.

34.(2) Notice of decision and reasons

Where the Commission decides to not deal with a complaint, it shall advise the complainant in writing of the decision and the reasons therefor and of the procedure under section 37 for having the decision reconsidered. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 34.

35.(1) Board of inquiry

- (1) There shall be a board of inquiry for the purposes of this Act composed of such members as are appointed by the Lieutenant Governor in Council.

35.(2) Remuneration

The members of the board of inquiry shall be paid such allowances and expenses as are fixed by the Lieutenant Governor in Council.

35.(3) Chair, vice-chair

The Lieutenant Governor in Council shall appoint a chair and may appoint one or more vice-chairs of the board of inquiry from among the members of the board of inquiry.

35.(4) Employees

Such employees as are considered necessary for the proper conduct of the board of inquiry may be appointed under the *Public Service Act*.

35.(5) Rules

The board of inquiry may make rules regulating its practice and procedure and generally for the conduct and management of its affairs and such rules are not regulations within the meaning of the *Regulations Act*.

35.(6) Panels

The chair of the board of inquiry may appoint panels composed of one or more members of the board to hold hearings in the place of the full board wherever the board of inquiry is required to hold a hearing under this Act and, where a panel holds a hearing, the panel has all the powers and duties, except the power in subsection (5), given to the board of inquiry under this Act.

35.(7) Person designated to preside over panel

The chair of the board shall designate one member of each panel to preside over the panel's hearings.

35.(8) Reassignment of panel

Where a panel of the board is unable for any reason to exercise the powers under section 39 or 41, the chair of the board of inquiry may assign another panel in its place. 1994, c. 27, s. 65 (10).

Note: Any hearing commenced by a board of inquiry appointed under this Code, as it read immediately before April 17, 1995, may be continued to its conclusion as if section 35 had not been re-enacted by the Statutes of Ontario, 1994, chapter 27, subsection 65 (10). See: 1994, c. 27, s. 65 (10, 11).

36.(1) Referred to board of inquiry

Where the Commission does not effect a settlement of the complaint and it appears to the Commission that the procedure is appropriate and the evidence warrants an inquiry, the Commission may refer the subject-matter of the complaint to the board of inquiry. 1994, c. 27, s. 65 (12).

36.(2) Notice of decision not to refer to board

Where the Commission decides to not refer the subject-matter of a complaint to the board of inquiry, it shall advise the complainant and the person complained against in writing of the decision and the reasons therefor and inform the complainant of the procedure under section 37 for having the decision reconsidered. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 36 (2); 1994, c. 27, s. 65 (13).

37.(1) Reconsideration

Within a period of fifteen days of the date of mailing the decision and reasons therefor mentioned in subsection 34 (2) or subsection 36 (2), or such longer period as the Commission may for special reasons allow, a complainant may request the Commission to reconsider its decision by filing an application for reconsideration containing a concise statement of the material facts upon which the application is based.

37.(2) Notice of application

Upon receipt of an application for reconsideration the Commission shall as soon as is practicable notify the person complained against of the application and afford the person an opportunity to make written submissions with respect thereto within such time as the Commission specifies.

37.(3) Decision

Every decision of the Commission on reconsideration together with the reasons therefor shall be recorded in writing and promptly communicated to the complainant and the person complained against and the decision shall be final. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 37.

38. Repealed: 1994, c. 27, s. 65 (14).

39.(1) Hearing

The board of inquiry shall hold a hearing,

(a) to determine whether a right of the complainant under this Act has been infringed;

(b) to determine who infringed the right; and

(c) to decide upon an appropriate order under section 41,

and the hearing shall be commenced within thirty days after the date on which the subject-matter of the complaint was referred to the board. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 39 (1); 1994, c. 27, s. 65 (15).

39.(2) Parties

The parties to a proceeding before the board of inquiry are,

(a) the Commission, which shall have the carriage of the complaint;

(b) the complainant;

(c) any person who the Commission alleges has infringed the right;

(d) any person appearing to the board of inquiry to have infringed the right;

(e) where the complaint is of alleged conduct constituting harassment under subsection 2 (2) or subsection 5 (2) or of alleged conduct under section 7, any person who, in the opinion of the board, knew or was in possession of facts from which the person ought reasonably to have known of the conduct and who had authority to penalize or prevent the conduct. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 39 (2); 1994, c. 27, s. 65 (16).

39.(3) Adding parties

A party may be added by the board of inquiry under clause (2) (d) or clause (2) (e) at any stage of the proceeding upon such terms as the board considers proper. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 39 (3).

39.(4) Adjournment on production

Where the board exercises its power under clause 12 (1) (b) of the *Statutory Powers Procedure Act* to issue a summons requiring the production in evidence of documents or things, it may, upon the production of the documents or things before it, adjourn the proceedings to permit the parties to examine the documents or things. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 39 (4); 1994, c. 27, s. 65 (17).

39.(5) Adjournment for view

The board may, where it appears to be in the interests of justice, direct that the board and the parties and their counsel or representatives shall have a view of any place or thing, and may adjourn the proceedings for that purpose. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 39 (5).

39.(6) Members at hearing not to have taken part in investigation, etc.

A member of the board of inquiry hearing a complaint must not have taken part in any investigation or consideration of the subject-matter of the inquiry before the hearing and shall not communicate directly or indirectly in relation to the subject-matter of the inquiry with any person or with any party or any party's representative except upon notice to and opportunity for all parties to participate, but the board may seek legal advice from an adviser independent of the parties and in such case the nature of the advice shall be made known to the parties in order that they may make submissions as to the law. 1994, c. 27, s. 65 (18).

40. Repealed: 1994, c. 27, s. 65 (19).

41.(1) Orders of boards of inquiry

Where the board of inquiry, after a hearing, finds that a right of the complainant under Part I has been infringed and that the infringement is a contravention of section 9 by a party to the proceeding, the board may, by order,

- (a) direct the party to do anything that, in the opinion of the board, the party ought to do to achieve compliance with this Act, both in respect of the complaint and in respect of future practices; and
- (b) direct the party to make restitution, including monetary compensation, for loss arising out of the infringement, and, where the infringement has been engaged in wilfully or recklessly, monetary compensation may include an award, not exceeding \$10,000, for mental anguish. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 41 (1).

41.(2) Order to prevent harassment

Where the board of inquiry makes a finding under subsection (1) that a right is infringed on the ground of harassment under subsection 2 (2) or subsection 5 (2) or conduct under section 7, and the board finds that a person who is a party to the proceeding,

- (a) knew or was in possession of knowledge from which the person ought to have known of the infringement; and
- (b) had the authority by reasonably available means to penalize or prevent the conduct and failed to use it,

the board shall remain seized of the matter and upon complaint of a continuation or repetition of the infringement of the right the Commission may investigate the complaint and, subject to subsection 36 (2), request the board to re-convene and if the board finds that a person who is a party to the proceeding,

- c) knew or was in possession of knowledge from which the person ought to have known of the repetition of infringement; and
- (d) had the authority by reasonably available means to penalize or prevent the continuation or repetition of the conduct and failed to use it,

the board may make an order requiring the person to take whatever sanctions or steps are reasonably available to prevent any further continuation or repetition of the infringement of the right. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 41 (2); 1994, c. 27, s. 65 (20).

41.(3) Repealed: 1994, c. 27, s. 65 (21).

41.(4) Costs

Where, upon dismissing a complaint, the board of inquiry finds that,

- (a) the complaint was trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; or
- (b) in the particular circumstances undue hardship was caused to the person complained against,

the board of inquiry may order the Commission to pay to the person complained against such costs as are fixed by the board.

41.(5) Decision within 30 days

The board of inquiry shall make its finding and decision within thirty days after the conclusion of its hearing. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 41 (4, 5).

41.1. Repealed: 1995, c. 4, s. 3 (3).

42.(1) Appeal from decision of board of inquiry

Any party to a proceeding before the board of inquiry may appeal from a decision or order of the board to the Divisional Court in accordance with the rules of court.

R.S.O. 1990, c. H.19, s. 42 (1); 1994, c. 27, s. 65 (23).

42.(2) Record to be filed in court

Where notice of an appeal is served under this section, the board of inquiry shall forthwith file in the Divisional Court the record of the proceedings before it in which the decision or order appealed from was made and the record, together with a transcript of the oral evidence taken before the board if it is not part of the record of the board, shall constitute the record in the appeal.

42.(3) Powers of court

An appeal under this section may be made on questions of law or fact or both and the court may affirm or reverse the decision or order of the board of inquiry or direct the board to make any decision or order that the board is authorized to make under this Act and the court may substitute its opinion for that of the board. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 42 (2, 3).

43. Settlements

Where a settlement of a complaint is agreed to in writing, signed by the parties and approved by the Commission, the settlement is binding upon the parties, and a breach of the settlement is grounds for a complaint under section 32, and this Part applies to the complaint in the same manner as if the breach of the settlement were an infringement of a right under this Act. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 43.

44.(1) Penalty

Every person who contravenes section 9, subsection 33 (11), or an order of the board of inquiry, is guilty of an offence and on conviction is liable to a fine of not more than \$25,000. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 44 (1); 1994, c. 27, s. 65 (23).

44.(2) Consent to prosecution

No prosecution for an offence under this Act shall be instituted except with the consent in writing of the Attorney General. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 44 (2).

45.(1) Acts of officers, etc.

For the purposes of this Act, except subsection 2 (2), subsection 5 (2), section 7 and subsection 44 (1), any act or thing done or omitted to be done in the course of his or her employment by an officer, official, employee or agent of a corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization shall be deemed to be an act or thing done or omitted to be done by the corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 45 (1).

45.(2) Opinion re authority or acquiescence

At the request of a corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization, the board of inquiry in its decision shall make known whether or not, in its opinion, an act or thing done or omitted to be done by an officer, official, employee or agent was done or omitted to be done with or without the authority or acquiescence of the corporation, trade union, trade or occupational association, unincorporated association or employers' organization, and the opinion does not affect the application of subsection (1). R.S.O. 1990, c. H.19, s. 45 (2); 1994, c. 27, s. 65 (23).

PART V - GENERAL

46. Definitions

In this Act,

"board of inquiry" means the board of inquiry established under section 35; ("commission d'enquête")

"Commission" means the Ontario Human Rights Commission; ("Commission")

"Minister" means the member of the Executive Council to whom the powers and duties of the Minister under this Act are assigned by the Lieutenant Governor in Council; ("ministre")

"person" in addition to the extended meaning given it by the *Interpretation Act*, includes an employment agency, an employers' organization, an unincorporated association, a trade or occupational association, a trade union, a partnership, a municipality, a board of police commissioners established under the *Police Act*, being chapter 381 of the Revised Statutes of Ontario, 1980, and a police services board established under the *Police Services Act*. ("personne") R.S.O. 1990, c. H.19, s. 46; 1994, c. 27, s. 65 (24).

47.(1) Act binds Crown

This Act binds the Crown and every agency of the Crown.

47.(2) Act has primacy over other Acts

Where a provision in an Act or regulation purports to require or authorize conduct that is a contravention of Part I, this Act applies and prevails unless the Act or regulation specifically provides that it is to apply despite this Act. R.S.O. 1990, c. H.19, s. 47.

48. Regulations

The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) prescribing standards for assessing what is undue hardship for the purposes of section 11, 17 or 24;
 - (a.1) prescribing the manner in which income information, credit checks, credit references, rental history, guarantees or other similar business practices may be used by a landlord in selecting prospective tenants without infringing section 2, and prescribing other similar business practices and the manner of their use, for the purposes of subsection 21 (3);
- (b) prescribing forms and notices and providing for their use;
- (c) prescribing time limits for the production of documents and things requested in an investigation under clause 33 (3) (b);
- (d) prescribing procedures for carrying out an investigation under section 33;
- (e) prescribing matters that the Commission shall consider in deciding whether or not to endeavour to effect a settlement under subsection 33 (1). R.S.O. 1990, c. H.19, s. 48; 1994, c. 27, s. 65 (25); 1997, c. 24, s. 212 (2).

BUSINESS PRACTICES PERMISSIBLE TO LANDLORDS IN SELECTING PROSPECTIVE TENANTS FOR RESIDENTIAL ACCOMMODATION O. REG. 290/98

ONTARIO REGULATION 290/98

No Amendments

- 1. (1) A landlord may request credit references and rental history information, or either of them, from a prospective tenant and may request from a prospective tenant authorization to conduct credit checks on the prospective tenant.
- (2) A landlord may consider credit references, rental history information and credit checks obtained pursuant to requests under subsection (1), alone or in any combination, in order to assess the prospective tenant and the landlord may select or refuse the prospective tenant accordingly.
- (3) A landlord may request income information from a prospective tenant only if the landlord also requests information listed in subsection (1).

- (4) A landlord may consider income information about a prospective tenant in order to assess the prospective tenant and the landlord may select or refuse the prospective tenant accordingly only if the landlord considers the income information together with all the other information that was obtained by the landlord pursuant to requests under subsection (1).
- (5) If, after requesting the information listed in subsections (1) and (3), a landlord only obtains income information about a prospective tenant, the landlord may consider the income information alone in order to assess the prospective tenant and the landlord may select or refuse the prospective tenant accordingly. O. Reg. 290/98, s. 1.
2. (1) A landlord may require a prospective tenant to obtain a guarantee for the rent.
- (2) A landlord may require a prospective tenant to pay a security deposit in accordance with sections 117 and 118 of the *Tenant Protection Act, 1997*. O. Reg. 290/98, s. 2.
3. In selecting a prospective tenant, a landlord of a rental unit described in paragraph 1, 2 or 3 of subsection 5 (1) or subsection 6 (1) of the *Tenant Protection Act, 1997* may request and use income information about a prospective tenant in order to determine a prospective tenant's eligibility for rent in an amount geared-to-income and, when requesting and using the income information for that purpose only, the landlord is not bound by subsections 1 (3) and (4). O. Reg. 290/98, s. 3.
4. Nothing in this Regulation authorizes a landlord to refuse accommodation to any person because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status, handicap or the receipt of public assistance. O. Reg. 290/98, s. 4.

SEARCH AND ENTRY WARRANTS R.R.O. 1990, REG. 642

Revised Regulations of Ontario, 1990, REGULATION 642

Amended to O. Reg. 22/92

1. A search warrant under subsection 33 (7) of the Act shall be in Form 1. R.R.O. 1990, Reg. 642, s. 1.
2. A warrant to enter under subsection 33 (8) of the Act shall be in Form 2. R.R.O. 1990, Reg. 642, s. 2.

APPENDIX

SAMPLE APPLICATION FOR EMPLOYMENT

Position being applied for

Date available to begin work

PERSONAL DATA

Last name

Given name(s)

Address: Street

Apt. No.

City

Province

Postal Code

Tel. No.: (Home)

(Business)

Are you legally eligible to work in Canada? ☐ Yes ☐ No

Are you 18 years or more and less than 65 years of age? ☐ Yes ☐ No

Are you willing to relocate in Ontario? ☐ Yes ☐ No

Preferred Location

To determine your qualification for employment, please provide below and on the reverse, information related to your academic and other achievements including volunteer work, as well as employment history. Additional information may be attached on a separate sheet.

EDUCATION

SECONDARY SCHOOL ☐ BUSINESS OR TRADE SCHOOL ☐

Highest grade

or level completed

Name of program

Length of program

Diploma, certificate or license awarded?

☐ Yes ☐ No ☐ Honours Type:

COMMUNITY COLLEGE ☐ UNIVERSITY ☐

Name of Program

Length of Program

Major subject

Degree, diploma or certificate awarded?

☐ Yes ☐ No ☐ Honours Type:

Other courses, workshops, seminars

Licenses, Certificates, Degrees

WORK RELATED SKILLS

Describe any of your work related skills, experience, or training that relate to the position being applied for

EMPLOYMENT

Name of present / last employer

Job title

Period of employment (includes leaves of absence related to maternity / parental leave, Workers' Compensation claims, handicap/disability, or human rights complaints)

From

To

Salary

Type of Business

Reason for leaving (do not include leaves of absence related to maternity / parental leave, Workers' Compensation claims, handicap/disability, or human rights complaints)

Functions/Responsibilities

Name of previous employer

Job title

Period of employment (includes leaves of absence related to maternity / parental leave, Workers' Compensation claims, handicap/disability, or human rights complaints)

From

To

Salary

Type of Business

Reason for leaving (do not include leaves of absence related to maternity / parental leave, Workers' Compensation claims, handicap/disability, or human rights complaints)

Functions/Responsibilities

For employment references we may approach:

Your present/last employer? ☐ Yes ☐ No

Your former employer(s)? ☐ Yes ☐ No

List references if different than above on a separate sheet.

PERSONAL INTERESTS AND ACTIVITIES

(civic, athletic etc.)

I hereby declare that the foregoing information is true and complete to my knowledge. I understand that a false statement may disqualify me from employment, or cause my dismissal.

Have you attached an additional sheet? ☐ Yes ☐ No

Signature

Date

A

Accommodation

- alternate work, 75
- cost, 64
- disability, 66
- drug and alcohol testing, 72
- duty to accommodate, 18, 21, 23, 32, 33, 35, 39, 41, 48, 51, 53, 54, 56, 58, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 90
- essential duties, ability to perform, 74
- family status, 71
- harassment, 73
- health and safety risks, 63
- personal safety, 73
- phased-in, 63
- pregnancy, 68
- religion, 17, 67
- return to work, 74
- rights and duties, 65
- undue hardship, 18, 63
- unions, 63

Age

- definition, 15
- job application forms, 47
- job interviews, 51
- mandatory retirement, 16

Ancestry

- definition, 16
- job application forms, 49
- job interviews, 55

Application Forms, 47

- age, 47
- citizenship, place of origin or ethnic origin, 47
- disability, 48
- family status, 49
- marital status, 49
- race, colour and ancestry, 49
- record of offences, 50
- religion, 48
- sex and pregnancy, 50
- sexual orientation, 50

B

Benefit Plans

- compensating employees with a disability, 75
- enrolment in group insurance required, 75
- pregnancy and maternity leaves, 22, 76
- same-sex benefits, 76

C

Canada Labour Code, 10, 12

Canadian Charter of Rights and Freedoms, 13, 26

Canadian Human Rights Act, 10, 12

Citizenship

- definition, 17
- job application forms, 47
- job interviews, 52

Colour

- definition, 23
- job interviews, 55

Contracts, 34

Creed (see Religion)

- definition, 17

D

Disability

- accessible workplace, 35
- accommodation, 21, 28, 62, 66, 74
- adverse effect discrimination, 27
- benefit plans, 75
- definition, 12, 20
- drug and alcohol testing, 59, 72
- drug or alcohol dependency, 61
- employee responsibility, 32
- factors, 20
- job application forms, 48
- job interviews, 53
- perceived, 21
- return to work, 74
- seniority, 79

Discrimination

- adverse effect, 19, 22, 27, 40
- association, 27
- definition, 27
- direct, 27, 59
- indirect, 27
- reprisal, 28

Drug and Alcohol Testing, 59

- accommodation, 72
- alternative programs, 73
- application stage, 47

E

Employees

- contract employees, 34
- legal responsibilities, 32
- medical and personal attendants, 35
- scope of protection, 34
- temporary / casual staff, 34
- volunteers, 35

Employers

- directing mind employees, 30, 31
- legal responsibilities, 30, 73
- liability, 28, 30, 31, 32

Employment

- scope under the *Code*, 15

Employment Agencies, 33

- legal responsibilities, 33, 34

Employment Standards Act, 11, 69, 77, 78, 91, 99

Ethnic Origin

- definition, 16
- job application forms, 47
- job interviews, 52

Exceptions to Rule of Non-Discrimination

- citizenship, 17, 42
- family status, 19
- nepotism, 20, 78
- religion, 19, 53
- sex, 24

F

Family Status

- accommodation, 71
- adverse effect discrimination, 19
- definition, 19, 71
- exceptions to rule of non-discrimination, 19
- job application forms, 49
- job interviews, 54

Franchisors

- legal responsibilities, 33

H

Handicap (see disability)

Harassment, 28

- accommodation and personal safety, 73
- definition, 21
- employer's responsibility, 30, 73
- race and related grounds, 29
- senior manager's responsibility, 31

Housing, 9

I

Internal Complaints Procedures, 81

- and the collective agreement, 84
- education programs, 84
- investigators, 83
- policy, 81
- protection against reprisal, 83
- resolution, 83
- resolution procedures, 82

Interviews

- age, 51
- citizenship, place of origin and ethnic origin, 52
- disability, 53
- family status, 54
- marital status, 55
- race, ancestry and colour, 55
- record of offences, 56
- religion, 52
- sex and pregnancy, 56
- sexual orientation, 56

J

Job Advancement, 78

- equal opportunity, 79, 89
- seniority, 79
- training, 80, 82, 84

Job Disciplinary Action, 80

Job Hiring

- advertising, 46
- application forms, 47
- conditional offer of employment, 57
- drug and alcohol testing, 59
- interviews, 50
- medical tests, 60
- psychometric and psychological testing, 59

Job Requirements

- bona fide* occupational requirements, 28, 37, 62, 69
- citizenship, 42
- customer preference, 42
- driver's licence, 39
- essential requirements, 39
- gender specific, 42
- height and weight, 40
- job descriptions, 39, 40, 41, 42
- language and fluency, 40
- medical or personal attendant, 42
- not *bona fide* occupational requirements, 38
- physical demands analysis, 38
- record of offences, 24
- sex, 24
- special interest organizations, 41
- special programs, 43

Job Restructuring, 80

L

Language, 22, 23, 40

M

Marital Status

- definition, 22
- job application forms, 49
- job interviews, 55

Medical Tests, 58

O

Occupational Health and Safety Act, 12

Ontario *Human Rights Code*, 9, 91, 93

- grounds in employment, 10
- preamble, 9
- primacy, 9
- social areas, 9

Ontario Human Rights Commission

- discretion to not deal with a complaint, 11, 82, 84, 85
- jurisdiction, 9, 11
- process, 85
- remedies, 86

Ontario *Labour Relations Act*, 11, 12

P

Physical Demands Analysis, 38

Place of Origin

- adverse effect discrimination, 22
- job application forms, 47
- job interviews, 52

Poisoned Environment, 21, 25, 29, 31, 82

Pregnancy

- accommodation, 68
- benefit plans, 76
- bona fide* occupational requirements, 69
- definition, 22
- duty to accommodate, 23, 70
- health-related absences, 23, 76
- hiring, 68
- job application forms, 50
- job interviews, 56
- promotions, 68
- seniority, 79
- termination, 68, 78
- transfers, 68

Privacy Laws, 13

Psychometric and Psychological Testing, 59

R

Race

- definition, 23
- job application forms, 49
- job interviews, 55

Record of Offences

- definition, 24
- job application forms, 50
- job interviews, 56

Religion

- accommodation, 18, 48, 51, 52, 62, 67, 68
- break policies, 67
- dress codes, 67
- holy days and religious leave, 68
- interpretation of term, 17
- job application forms, 48
- job interviews, 52

Reprisal, 28

- sexual harassment, 25, 29

Resources, 36, 87, 89, 90, 91, 92

S

Same-sex Partnership Status, 26, 50, 56

Senior Managers

- liability, 31

Seniority, 79

- disability, 79
- pregnancy, 79

Sex

- exceptions to rule of non-discrimination, 24
- interpretation of term, 24
- job application forms, 50
- job interviews, 56
- pregnancy, 22
- transgendered persons, 25

Sexual Harassment, 12, 25, 29

- definition, 25
- reprisal, 26
- solicitation, 25, 26, 29

Sexual Orientation, 26, 50, 56

- definition, 26
- harrassment, 16
- job application forms, 50
- job interviews, 56
- M. v. H.*, 26, 76
- same-sex benefits, 76

Special Interest Organizations, 19, 24, 41, 51, 53, 54, 55, 56

Special Programs, 43

U

Undue Hardship, 18, 63

- cost, 64
- health and safety risks, 64

Unions, 17, 30, 32, 42, 52, 63, 81, 83

- duty to accommodate, 32, 63
- legal responsibilities, 30, 32

Universal Declaration of Human Rights, 9, 23

W

Workplace Safety and Insurance Act, 12, 21

A Guide to Mediation Services

Advertising Guidelines

AIDS and AIDS-Related Illness and the *Human Rights Code*: Know Your Rights

Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints within
Your Organization

Exceptions to the Equality Rights Provisions of the Ontario *Human Rights Code*
as they Relate to the Workplace

Female Genital Mutilation: Questions and Answers

Guide to the *Human Rights Code*

Hiring? A Human Rights Guide

Human Rights Policy in Ontario

If You Have a Human Rights Complaint: A Complainants' Guide

If You Receive a Human Rights Complaint: A Respondent's Guide

Pregnancy – Before, During & After: Know Your Rights

Protecting Religious Rights

Racial Slurs, Harassment and Racial Jokes

Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex

Sexual Orientation and the *Human Rights Code*: Know Your Rights

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Ontario
Human Rights
Commission



LES DROITS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
©1999, Gouvernement de l'Ontario
ISBN 0-7778-9251-0 02/00 3000

Disponible dans les versions suivantes: sur disquette informatique
compatible IBM, bande sonore, texte en gros caractères
Aussi disponible sur l'Internet : <http://www.ohrc.on.ca>

Available in English

Approuvé par la Commission le 22 septembre 1999

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Ontario
Human Rights
Commission



LES DROITS DE LA PERSONNE
AU TRAVAIL

Commission ontarienne des droits de la personne
8^e étage, 180, rue Dundas Ouest
Toronto, Ontario, M7A 2R9
www.ohrc.on.ca

Les droits de la personne au travail a pour but d'aider les employeurs et leurs partenaires dans le domaine de l'emploi à comprendre et à respecter les droits de la personne, et surtout à instaurer et maintenir, sur leurs lieux de travail, un climat de respect réciproque, reconnaissant l'égalité de toutes et de tous en droits et en dignité, ce qui suppose :

- d'une part, la reconnaissance du droit au respect de la vie privée, du caractère confidentiel de certains renseignements personnels et enfin, des besoins de toute personne en matière de confort, d'autonomie et d'estime de soi;
- d'autre part, la prise des mesures nécessaires pour favoriser la pleine participation de toute personne au marché du travail.

Près des trois quarts des plaintes déposées auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne ont pour objet la discrimination au travail. La présente publication répond au besoin de clarifier l'application du Code des droits de la personne¹ (le «Code») dans le domaine de l'emploi. Elle rassemble plusieurs politiques et lignes directrices de la Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») en un seul document de référence pratique. S'adressant à un public déjà familier avec les principes de base du Code, les pages qui suivent contiennent des conseils pratiques sur la manière de régler les questions touchant les droits de la personne au travail.

Les droits de la personne au travail devrait s'avérer particulièrement utile aux employeurs, responsables des ressources humaines, associations patronales et syndicales et autres professionnels cherchant à approfondir leur connaissance de l'application de ces droits dans le domaine de l'emploi. Plusieurs sections du présent document examinent de plus près les motifs de discrimination interdits par le Code que sont le handicap, la race et les motifs connexes, le sexe et le harcèlement sexuel et qui reviennent le plus souvent dans les plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

Les droits de la personne au travail n'est pas un énoncé de politique et sa lecture ne peut aucunement se substituer à celle du Code, dont le texte intégral (repris à la fin du présent document) reste le seul à faire autorité.

Le présent document ne peut en aucun cas remplacer les conseils d'une avocate ou d'un avocat. Si vous vous trouvez aux prises avec un problème de droits de la personne, demandez de l'aide à une personne compétente. Si vous avez des questions au sujet du Code ou des politiques de la Commission, veuillez appeler la Commission ontarienne des droits de la personne au 1-800-387-9080 ou, à Toronto, au (416) 326-9511 (ATS pour Toronto (416) 314-6526 et le reste de l'Ontario 1-800-308-5561). Le site web de la Commission (<http://www.ohrc.on.ca>) donne accès à d'autres renseignements sur le Code, aux politiques de la Commission et à un résumé des décisions rendues à l'égard de certaines plaintes. Il permet aussi de communiquer avec le personnel de la Commission par courrier électronique.

1. Code des droits de la personne de l'Ontario, L.R.O. de 1990, chap. H.19.

LES LOIS APPLICABLES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL 9

- Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario 9
- Le *Code canadien des droits de la personne* 10
- La *Loi sur les normes d'emploi* 11
- Le droit du travail 11
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* 12
- La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* 12
- Le droit relatif au respect de la vie privée 13
- La *Charte canadienne des droits et libertés* 13

LES PRINCIPES ET CONCEPTS 15

- La règle de base énoncée à l'article 5 15
- Les motifs de discrimination illicites et la portée des protections du Code 15
 - L'âge 15
 - L'ascendance et l'origine ethnique 16
 - La citoyenneté 17
 - La croyance 18
 - L'état familial 20
 - Le handicap 21
 - Le harcèlement 22
 - L'état matrimonial 23
 - Le lieu d'origine 23
 - La grossesse 23
 - La race et la couleur 24
 - L'existence d'un casier judiciaire 25
 - Le sexe 26
 - Le harcèlement sexuel et les avances sexuelles 27
 - L'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe 28
- Que faut-il entendre par «discrimination» et «harcèlement»? 29
 - La discrimination directe 29
 - La discrimination indirecte 29
 - La discrimination fondée sur l'association 30
 - La discrimination par suite d'un effet préjudiciable 30
 - La discrimination sous forme de représailles 31
 - Le harcèlement 31

Les responsabilités vis-à-vis de la loi 33

Les employeurs 33

Les membres de la direction 35

Les autres membres du personnel 35

Les personnes de l'extérieur 35

Les syndicats 36

Les agences de placement 37

Les franchiseurs 37

Quelles sont les personnes protégées sur un lieu de travail? 37

Les employés 37

Les employés temporaires ou occasionnels 38

Les employés contractuels 38

Les bénévoles et autres 38

Les accompagnatrices ou accompagnateurs et les auxiliaires médicaux 39

L'accessibilité des lieux de travail pour les personnes ayant un handicap 39

LES MODALITÉS D'EMPLOI 41

La création d'un poste 41

Les exigences professionnelles justifiées 41

Les exigences physiques d'un emploi 43

Les exigences essentielles 43

Les exigences particulières 44

Le permis de conduire 44

La langue et la capacité linguistique 44

Le poids et la grandeur comme exigences professionnelles 45

Les exigences liées à la race et aux motifs connexes, à l'origine ethnique, à la croyance, au sexe, au handicap, à l'âge, à l'état matrimonial et au partenariat avec une personne de même sexe 46

La citoyenneté comme exigence professionnelle 47

Les emplois réservés aux hommes ou aux femmes 47

Les accompagnatrices ou accompagnateurs et les auxiliaires médicaux 47

La préférence de la clientèle 48

Les programmes spéciaux 48

L'embauchage 51

Les annonces d'emploi 52

Les formules de demande d'emploi 52

L'âge 53

La citoyenneté, le lieu d'origine ou l'origine ethnique 53

La croyance 54

Le handicap 54

L'état familial 55

L'état matrimonial 55

La race, la couleur et l'ascendance 56

Le casier judiciaire 56

Le sexe et la grossesse 56

L'orientation sexuelle 56

Les entrevues 57

L'âge 57

La citoyenneté, le lieu d'origine ou l'origine ethnique 58

La croyance ou religion 59

Le handicap 60

L'état familial 61

L'état matrimonial 62

La race, l'ascendance et la couleur 62

Le casier judiciaire 63

Le sexe et la grossesse 63

L'orientation sexuelle 64

Les offres d'emploi conditionnelles 65

Les examens médicaux 65

Les tests psychométriques et psychologiques 67

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool 67

Les droits de la personne en cours d'emploi 70

La prise en compte des besoins du personnel en poste 70

Le principe de l'adaptation 70

Les personnes ayant un handicap 74

Les personnes croyantes et pratiquantes 75

Les femmes enceintes 77

Les personnes ayant des obligations familiales 80

Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool 81

Le harcèlement et la sécurité des personnes harcelées 83

La réintégration d'un emploi 84

Les avantages sociaux et les droits de la personne	85
Les régimes d'assurance-groupe, d'avantages sociaux et de retraite	85
Les congés de maternité, les absences pour raisons de santé et les prestations connexes	86
Les possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement	89
L'égalité des chances	90
La formation	90
Les situations spéciales	91
Les mesures disciplinaires	91
La restructuration	91

LES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE 93

Les procédures internes de règlement des plaintes	93
La politique générale	94
La procédure de règlement des plaintes	95
La protection contre les représailles	95
Les responsables de l'enquête	96
Le règlement des plaintes	96
Les programmes d'éducation	96
Les conventions collectives	97
Les plaintes devant la Commission ontarienne des droits de la personne	97
Aperçu du processus	97
Les réparations	99

LES RESSOURCES 101

Organismes communautaires et organisations professionnelles	101
Ministères et organismes gouvernementaux	103
Adaptation des lieux de travail : Ressources sur Internet	104
Documentation	105
Où se procurer les publications du gouvernement	106

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO 107

Annexe - Modèle de formule de demande d'emploi	129
Index	131
Liste des autres publications de la Commission	134

LES LOIS APPLICABLES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Plusieurs lois autres que le Code régissent les diverses relations qui s'établissent sur les lieux de travail, et leurs dispositions se recoupent ou se complètent. Connaître ces lois et savoir quand et comment elles s'appliquent aidera les employeurs à concilier leurs obligations en matière de droit du travail et de droits de la personne.

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

Le *Code* assure à toutes et à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Il fait partie des premières lois du genre adoptées au Canada. Avant son entrée en vigueur en 1962, plusieurs lois interdisaient différents types de discrimination. Le *Code* réunit toutes ces interdictions et en crée de nouvelles.

Le *Code* comporte une introduction, baptisée «préambule», suivie de cinq parties. La partie I présente les droits et les responsabilités de base de toute personne. La partie II explique comment interpréter et appliquer les dispositions du *Code*. La partie III explique le rôle et la structure de la Commission et la partie IV explique la mise à exécution du *Code*. Enfin, la partie V traite de questions générales, et notamment de la suprématie du *Code*.

Le préambule³ du *Code* s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée en 1948 par les Nations Unies, véritable affirmation des droits fondamentaux de toute personne qu'une grande partie des pays au monde se sont engagés à respecter. Cette déclaration forme la base de la plupart des lois qui protègent les droits de la personne au Canada et ailleurs. Le préambule du *Code*, qui donne le ton des dispositions qui suivent, rappelle le principal objectif de la loi, «créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne» de façon que chacune et chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province. Selon les jugements rendus par différents tribunaux, le *Code* est d'une importance telle qu'il convient d'interpréter ses dispositions de la façon la plus vaste possible. C'est le *Code* qui prévaut en cas d'incompatibilité avec une autre loi en vigueur en Ontario, à moins que la loi en question ne précise expressément qu'elle s'applique malgré le *Code*.³

2. PRÉAMBULE

ATTENDU QUE la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

ATTENDU QUE l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

ET ATTENDU QUE ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

3. Voir le paragraphe 47(2) du *Code*.

Le *Code* s'applique à cinq domaines, à savoir:

- l'emploi
- les services, les biens et les installations
- le logement
- les contrats
- l'appartenance à une association professionnelle ou un syndicat

Les droits de la personne au travail traite principalement du domaine de l'emploi, mais aborde également certaines questions touchant aussi la prestation de services, de biens et d'installations, la conclusion de contrats et l'appartenance à une association professionnelle.

Les motifs de discrimination interdits par le *Code* dans le domaine de l'emploi sont les suivants :

- la race
- l'ascendance
- le lieu d'origine
- la couleur
- l'origine ethnique
- la citoyenneté
- la croyance (*religion*)
- le sexe (*y compris la grossesse*)
- l'orientation sexuelle
- l'existence réelle d'un handicap
- l'existence présumée d'un handicap
- l'âge
- l'état matrimonial
- le partenariat avec une personne de même sexe
- l'état familial
- l'existence d'un casier judiciaire

Les protections offertes par le *Code* ne sont valables qu'en Ontario. Les lieux de travail réglementés par une loi fédérale, qu'ils se situent en Ontario ou ailleurs au Canada, sont soumis au *Code canadien des droits de la personne*.⁴

LE CODE CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Les lieux de travail soumis au *Code canadien des droits de la personne* sont :

- les ministères et organismes fédéraux,
- les sociétés de la Couronne,
- les bureaux de poste,
- les banques à charte,
- les compagnies aériennes,
- les stations de radio et de télévision,
- les compagnies de téléphone et de télécommunications interprovinciales,
- les autobus et les chemins de fer dont les parcours dépassent les limites d'une province ou d'un territoire,
- les entreprises soumises au *Code canadien du travail*,
- toute autre industrie réglementée par le gouvernement fédéral, notamment certaines sociétés d'exploitation minière.

La Commission ontarienne des droits de la personne n'a aucune compétence pour faire respecter les droits de la personne sur les lieux de travail appartenant au gouvernement fédéral ou régis par celui-ci, car c'est le *Code canadien des droits de la personne* qui y fait loi, et non le *Code* ontarien. Les deux codes s'excluent l'un l'autre. Il faut savoir qu'il n'y a aucun rapport entre la loi constitutive d'une personne morale et sa réglementation provinciale ou fédérale.

4. *Code canadien des droits de la personne*, L.R.C. de 1985, chap. H-6.

La *Loi sur les normes d'emploi*⁵ est une loi ontarienne qui garantit certains droits aux travailleuses et travailleurs en Ontario. Ces droits touchent entre autres le salaire minimum, le salaire pour temps supplémentaire, l'indemnité de licenciement et de cessation d'emploi, le congé de maternité et le congé parental ou encore les congés payés, les jours fériés et les heures de travail.

La *Loi sur les normes d'emploi* et le *Code* peuvent s'appliquer simultanément. Ces deux lois ne s'excluent pas l'une l'autre. Si elle estime préférable qu'une plainte dont elle est saisie soit réglée en application de la *Loi sur les normes d'emploi*, la Commission peut, en vertu de l'alinéa 34(1)a) du *Code*⁶, décider de ne pas y donner suite. Par contre, même si une personne a déjà déposé une plainte aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, la Commission peut introduire une instance parallèle, si elle estime que l'objet de la plainte soulève des questions relatives aux droits de la personne que seul le *Code* peut permettre de régler.

LE DROIT DU TRAVAIL

La *Loi sur les relations de travail*⁷ s'applique aux lieux de travail syndiqués. Elle a pour objet de garantir le droit d'adhésion à un syndicat, de faciliter la négociation collective, d'encourager la communication entre les employeurs et les employés sur les lieux de travail et de promouvoir le règlement rapide d'éventuels différends.

Selon la *Loi sur les relations de travail*, toutes les conventions collectives sont réputées inclure une clause de non-discrimination. Les arbitres désignés aux termes de cette loi ont le pouvoir d'interpréter et d'appliquer le *Code* en vue de régler les différends relatifs aux droits de la personne.

La *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario et le *Code* peuvent s'appliquer simultanément. Ces deux lois ne s'excluent pas l'une l'autre. La Commission reconnaît qu'il est dans l'intérêt public d'assurer des relations de travail stables et harmonieuses par l'application des conventions collectives. La Commission est attentive au fait que le *Code* n'est pas un outil conçu pour contourner le processus de négociation collective, vu que son objet n'est pas d'offrir un recours en «appel» de décisions rendues en vertu d'autres lois.

La Commission peut donc décider, en vertu de l'alinéa 34(1) a) du *Code*⁸, de ne pas donner suite à une plainte si elle estime qu'un tribunal des relations de travail a déjà pleinement considéré les aspects du différend liés aux droits de la personne. En cas de différend sur un lieu de travail, la formulation d'un grief est souvent plus appropriée que le dépôt d'une plainte auprès de la Commission. En effet, les arbitres désignés aux termes de la *Loi sur les relations de travail* pour trancher un grief sont généralement en mesure de rendre une décision plus rapidement que la Commission ne pourrait le faire, vu qu'ils ne mènent pas le même genre d'enquête que

5. *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. de 1990, chap. E.14.

6. 34(1) S'il appert à la Commission que, selon le cas :

la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;

...

la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte.

7. *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, L.R.O. de 1990, chap. L.2.

8. *Supra* note 6.

celle prévue par le *Code*. La Commission peut aussi dans certains cas décider de ne pas traiter une plainte parce que la plaignante ou le plaignant aurait pu formuler un grief, mais a choisi de ne pas le faire.

Ceci étant dit, le simple fait que l'objet d'un différend qui survient sur un lieu de travail soit régi par une convention collective ne signifie pas automatiquement que la Commission refusera de traiter une plainte s'y rapportant. Vu que l'intérêt public en général dicte que tout soit mis en œuvre pour éliminer la discrimination, la Commission peut bien au contraire décider de traiter une plainte, malgré l'existence d'un recours aux termes d'une autre loi. La Commission peut par exemple juger utile d'enquêter sur certaines plaintes pour harcèlement ou d'autres plaintes qui soulèvent des questions particulièrement complexes. Elle décide au cas par cas de donner suite à une plainte ou non.

Le *Code canadien du travail*⁹ régit les relations de travail au sein des organismes fédéraux et des autres lieux de travail soumis à la réglementation fédérale de façon similaire à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. La Société canadienne des postes, par exemple, est soumise au *Code canadien du travail*. Le *Code canadien des droits de la personne* s'applique généralement aux questions de droit du travail qui relèvent du *Code canadien du travail*.

LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette loi énonce les exigences et les responsabilités des employeurs et des employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Selon les jugements rendus récemment en la matière, en cas de harcèlement sexuel, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹⁰ ne sont toutefois pas celles qu'il convient d'invoquer. Les incidents de harcèlement sexuel doivent plutôt donner lieu à une plainte devant la Commission.

LA LOI DE 1997 SUR LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les personnes qui subissent une lésion corporelle au travail ou qui souffrent d'une maladie professionnelle sont protégées par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*¹¹ (autrefois la *Loi sur les accidents du travail*). Cette loi établit un régime d'assurance pour les personnes victimes d'un accident du travail dont le système de financement est basé sur la masse salariale, ce qui limite les enjeux financiers des employeurs.

Toute personne qui a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* est réputée avoir un handicap pour l'application du *Code* et peut de ce fait déposer une plainte auprès de la Commission pour discrimination à cause d'un handicap, si elle subit une telle discrimination.¹² Le déroulement simultané de deux instances, l'une en application de cette loi, l'autre en application du *Code*, est donc non seulement possible, mais même fort probable.

9. *Code canadien du travail*, L.R.C. de 1985, chap. L-2.

10. *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. de 1990, chap. O.1.

11. *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. de 1997, chap. 16, annexe A.

12. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

La *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*¹³ et la *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*¹⁴ forment ensemble le droit relatif au respect de la vie privée en Ontario. Ces lois s'appliquent au secteur public, autrement dit aux ministères et organismes du gouvernement de l'Ontario, de même qu'aux administrations municipales de la province, mais pas au secteur privé ni aux organismes sans but lucratif.

Le droit relatif au respect de la vie privée en Ontario régit la collecte, la conservation, l'utilisation et la divulgation par une institution de renseignements ayant trait à une personne qui peut être identifiée, tels que :

- des renseignements concernant sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle ou encore son état matrimonial ou familial;
- son nom, s'il figure parmi d'autres renseignements personnels qui la concernent, ou si sa divulgation risque de révéler d'autres renseignements personnels à son sujet;
- des renseignements concernant ses antécédents médicaux;
- son adresse, son numéro de téléphone, ses empreintes digitales, etc.

La loi interdit aux institutions de divulguer des renseignements personnels en leur possession, à quelques exceptions près:

Le droit relatif à la protection de la vie privée ne s'applique pas directement aux travailleuses et travailleurs du secteur privé, mais il empêche leurs employeurs d'obtenir auprès d'une institution, sans leur consentement préalable, des renseignements personnels les concernant, par exemple sur leurs antécédents médicaux.

LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

La *Charte canadienne des droits et libertés*¹⁵ est un texte constitutionnel. On la qualifie aussi de «loi suprême» du Canada, parce qu'elle peut être invoquée en cour pour contester ou annuler des lois ou des pratiques gouvernementales qui seraient contraires à la *Charte*. La *Charte* s'applique aux actes et pratiques du gouvernement, mais non aux actions ni à la conduite des particuliers. Le *Code* par contre s'applique aussi bien au secteur privé que public, de même qu'aux relations entre particuliers.

13. *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, L.R.O. de 1990, chap. F.31.

14. *Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée*, L.R.O. de 1990, chap. M.56.

15. *Loi constitutionnelle de 1982*, Partie I.



LES PRINCIPES ET CONCEPTS

LA RÈGLE DE BASE ÉNONCÉE À L'ARTICLE 5

L'article 5 du *Code* dit ceci :

(1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

Le *Code* ne contient aucune définition du mot «emploi». La Commission a choisi d'interpréter ce terme au sens le plus large : elle entend par «emploi» le travail à plein temps et à temps partiel, y compris la période de travail à l'essai, le travail à contrat, le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et même, dans certains cas, le travail bénévole.

Le droit à un «traitement égal en matière d'emploi» s'applique à tous les aspects du milieu et des relations de travail, y compris les demandes d'emploi, l'embauchage, la formation, les mutations, les promotions et l'avancement, de même qu'aux conditions d'apprentissage, de mise à pied ou de renvoi. Il s'applique aussi aux heures de travail, heures supplémentaires, quarts, taux de rémunération, congés, avantages sociaux, mesures disciplinaires et évaluations du rendement.

Une plainte pour atteinte aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi peut mettre en cause non seulement un employeur, mais aussi un entrepreneur, un syndicat, un conseil d'administration ou encore des particuliers, tels que d'autres membres du personnel ou des superviseurs responsables d'un incident de discrimination ou de harcèlement sur un lieu de travail.

LES MOTIFS DE DISCRIMINATION ILLICITES ET LA PORTÉE DES PROTECTIONS DU *CODE*

L'Âge

Le *Code* contient la définition suivante :

«âge» Dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5(1), où le terme «âge» s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans.¹⁶

Dans le domaine de l'emploi, le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge est limité aux personnes qui ont entre 18 et 65 ans. Une personne de moins de 18 ans ou de plus de 65 ans ne peut donc pas porter plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée

16. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

sur l'âge. Il n'y a toutefois pas de limite d'âge pour déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne dans le domaine de l'emploi fondée sur n'importe quel autre motif de discrimination interdit par le *Code*.

Le *Code* ne s'applique par exemple pas à la situation d'une personne de 67 ans à qui un employeur aurait refusé une promotion à cause de son âge. Par contre, le *Code* s'applique à cette personne, malgré son âge, si elle pense que son employeur lui a refusé une promotion à cause de sa race, par exemple.

Les politiques de retraite obligatoire qui prévoient une cessation d'emploi avant l'âge de 65 ans sont discriminatoires, à moins que l'âge ne constitue une exigence raisonnable établie de bonne foi et qu'il soit impossible pour l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour continuer d'employer des personnes plus âgées sans subir de préjudice injustifié. La Cour suprême du Canada a toutefois confirmé que la retraite obligatoire à 65 ans ou plus n'est pas contraire au *Code* ni à la *Charte*.¹⁷

L'ascendance et l'origine ethnique

L'«ascendance» et l'«origine ethnique» sont deux autres motifs de discrimination dans le domaine de l'emploi interdits par le *Code*, qui n'en fournit toutefois aucune définition. Les personnes qui déposent une plainte devant la Commission pour atteinte à leurs droits précisent en général leur ascendance ou leur origine ethnique.¹⁸

Les mots «origine ethnique» et «ascendance» sont parfois utilisés de façon interchangeable. L'ascendance désigne le père, la mère et toute la famille à travers les générations dont quelqu'un est issu, alors que l'origine ethnique englobe les caractéristiques générales qui distinguent des groupes de personnes plus vastes les uns des autres. Ethnique signifie propre à une «ethnie», que le Grand Robert de la langue française¹⁹ définit comme étant «un ensemble d'individus que rapprochent un certain nombre de caractères de civilisation, notamment la communauté [...] de culture (alors que la *race* dépend de caractères anatomiques)». À la communauté de culture, on peut ajouter l'appartenance à une tribu, une nation, une religion ou la communauté de langue.

17. Dans *McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229, les appelants ont présenté des demandes de jugement déclaratoire portant que les politiques des universités sur la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans violent l'art. 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que les dispositions du *Code* interdisant la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi, en ne traitant pas les personnes qui ont atteint l'âge de 65 ans de la même manière que les autres, viole également l'art. 15. La Cour suprême, à la majorité, a conclu que les politiques de retraite obligatoire des universités sont acceptables. Elle a conclu que la distinction faite dans les politiques des universités, quoique fondée sur un motif énuméré au détriment de personnes de 65 ans et plus, constitue une limite raisonnable au sens de l'article premier de la *Charte* quant au droit à l'égalité garanti par l'art. 15. Elle a jugé que les objectifs des politiques de retraite obligatoire des universités revêtent une importance urgente et réelle. La Cour a également examiné les objectifs de l'art. 10 du *Code*, qui prive les employés âgés de plus de 65 ans de toute protection contre la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge. La Cour a par ailleurs conclu que les objectifs du para. 10(1) du *Code* sont de protéger les individus contre la discrimination, de reconnaître aux employeurs et aux employés la liberté de convenir d'une date de cessation d'emploi avantageuse pour les uns comme pour les autres, de préserver l'intégrité des régimes de retraite et d'accorder de meilleures chances d'emploi aux jeunes personnes. Dans son arrêt, la Cour suprême a donc décidé que les universités pouvaient maintenir leurs politiques de retraite obligatoire, parce que les objectifs de celles-ci sont raisonnables.

18. Les plaintes déposées par des personnes autochtones sont généralement répertoriées comme étant des plaintes pour discrimination fondée sur l'ascendance, mais il ne s'agit là que d'une habitude, pas d'une exigence du *Code*.

19. *Le Grand Robert de la langue française*, les Dictionnaires Robert - Canada S.C.C., © 1990 (deuxième édition mise à jour pour 1991).

Selon Statistique Canada, l'«origine ethnique» d'une personne se rapporte aux origines culturelles de ses ancêtres. On qualifie d'ancêtres les personnes de qui quelqu'un descend, au-delà des grands-parents. Si l'on fait exception des Autochtones, la plupart des gens peuvent faire remonter leur ascendance jusqu'aux premiers de leurs ancêtres venus sur ce continent. Une personne peut très bien avoir des ancêtres qui ont appartenu à plusieurs groupes culturels. Il ne faut pas confondre l'ascendance ou l'origine ethnique et la citoyenneté, la nationalité ou la langue parlée.

Pour les besoins du recensement et d'autres recherches, Statistique Canada distingue les origines suivantes : origines françaises, européennes et des îles britanniques (des îles britanniques, françaises, d'Europe occidentale, d'Europe septentrionale, d'Europe orientale, origines sud-européennes, autres origines européennes), origines asiatiques, arabes, africaines et des îles du Pacifique (d'Asie occidentale, par ex., Iranien, sud-asiatiques, par ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, asiatiques de l'Est ou du Sud-Est, par ex., Chinois, Japonais, Coréen, Taiwanais, Vietnamiens, Thaïlandais, Philippin), origines de l'Amérique latine, des Caraïbes, autochtones, et autres origines.

La citoyenneté

La citoyenneté s'entend de la citoyenneté de n'importe quel pays. Toute personne a droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur sa citoyenneté, qu'elle soit canadienne ou non, en matière d'emploi ou dans l'un des autres domaines auxquels s'appliquent les protections offertes par le *Code*. La citoyenneté a également trait à la qualité d'immigrant reçu, de réfugié ou de résident non permanent. Le seul souci d'un employeur devrait être de savoir si une personne a légalement le droit de travailler au Canada, pas si elle a la citoyenneté canadienne, sauf dans les quelques situations exceptionnelles prévues à l'article 16 du *Code*, tel qu'expliqué un peu plus loin.

Toute personne peut avoir la citoyenneté canadienne «de naissance» ou «par naturalisation». Une personne qui a la citoyenneté canadienne «de naissance» est soit quelqu'un dont la naissance a eu lieu au Canada, soit quelqu'un dont la naissance a eu lieu à l'étranger, mais dont au moins l'un des deux parents avait au moment de cette naissance la citoyenneté canadienne. Une personne qui a la citoyenneté «par naturalisation» est née à l'étranger, a immigré au Canada et a obtenu la citoyenneté canadienne, ce qui lui a valu la délivrance d'un certificat de citoyenneté canadienne. Les droits de la personne ne font aucune distinction entre ces deux catégories de citoyenneté canadienne.

Les «immigrants reçus» sont des personnes à qui les autorités canadiennes ont accordé le droit de vivre au Canada, mais qui n'ont pas encore obtenu la citoyenneté canadienne. Certaines de ces personnes sont arrivées au pays de récente date, mais d'autres y habitent déjà depuis de nombreuses années. Les droits de la personne ne font aucune distinction entre ces résidents permanents et des personnes qui ont la citoyenneté canadienne, à quelques exceptions près, tel qu'expliqué un peu plus loin.

Les «résidents non-permanents» sont des étrangères et étrangers qui ont un permis qui les autorise à étudier ou à travailler au Canada ou un permis ministériel spécial les autorisant à résider au Canada, ou encore des personnes qui ont revendiqué le statut de réfugié.

Une annonce d'emploi qui poserait comme exigence une «expérience préalable au Canada» constituerait une infraction au *Code*, en ce sens qu'elle risquerait de décourager ou d'empêcher injustement certaines personnes de présenter leur candidature, même si pour le reste elles possèdent toutes les qualifications requises pour exécuter les fonctions essentielles de l'emploi.

L'article 16 du *Code* établit un certain nombre d'exceptions à la règle générale qui interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi fondée sur la citoyenneté. Il autorise un employeur à faire une telle discrimination dans trois situations très précises, à savoir lorsque :

- la loi impose la citoyenneté canadienne comme exigence ou qualité requise;
- la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent est exigée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives;
- un organisme ou une entreprise impose comme exigence pour l'accès à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne.

La croyance²⁰

La religion ou «croyance» n'est pas un terme défini dans le *Code*. La Commission a toutefois adopté la définition suivante :

On entend par croyance une «croyance religieuse» ou une «religion», ce qui est défini par un système reconnu et une confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La foi en Dieu ou en des dieux, ou en un être suprême ou une divinité n'est pas une condition essentielle de la définition de croyance.

La Commission accepte le terme religion dans son sens le plus large, par exemple des [...] confessions sans divinité, comme les principes et pratiques spirituelles des peuples autochtones, ainsi que les nouvelles religions, en autant qu'elles soient authentiques (chacune étant évaluée individuellement).

Pour qu'il y ait croyance au sens de la loi, il faut et il suffit qu'il y ait à la fois des convictions et des pratiques religieuses, pourvu que ces convictions soient entretenues et que ces pratiques soient observées de façon sincère.

[...] Le Code protège les convictions, pratiques et observances religieuses personnelles, même si elles ne sont pas un élément essentiel de la croyance, pourvu que la personne y croit sincèrement.²¹

En général, le terme «croyances» ne comprend pas les convictions profanes, morales ou éthiques ni les convictions politiques. Il exclut également les religions qui incitent à la haine ou à la violence contre d'autres groupes ou personnes, ainsi que les pratiques et observances qui prétendent avoir un fondement religieux, mais qui contreviennent aux normes internationales en matière de droits de la personne, voire même au *Code criminel*.

20. Pour plus amples renseignements, voir la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* de la Commission.

21. *Ibid.*

Par ailleurs, les personnes athées, qui nient l'existence de Dieu, et les personnes agnostiques, qui considèrent que nous ne pourrions vraisemblablement jamais établir avec certitude si Dieu existe ou non, peuvent elles aussi bénéficier de la protection du *Code*, si leur employeur essaie de leur imposer des pratiques religieuses ou crée sur leur lieu de travail une atmosphère de religiosité incompatible avec leur athéisme ou leur agnosticisme.

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur la croyance garanti par le *Code* englobe deux grands principes :

- premièrement, les employeurs peuvent être tenus, en application du *Code*, de prendre des mesures constructives pour permettre ou faciliter l'exercice des observances religieuses;
- deuxièmement, personne ne peut forcer quiconque à adhérer ou à se soumettre à des convictions ou pratiques religieuses.²²

Toute personne a droit au respect de sa croyance sur son lieu de travail et à des mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses liées à sa croyance. Il appartient aux personnes concernées de prendre l'initiative et de demander ces mesures d'adaptation à leur employeur. Les employeurs doivent tenir compte des besoins de leurs employés et leur accorder les mesures d'adaptation que nécessitent leur croyance et leurs observances religieuses à moins de ne pouvoir le faire sans subir eux-mêmes de préjudice injustifié. Les facteurs pris en considération pour déterminer si une adaptation entraînerait un préjudice injustifié sont, entre autres, le coût et les exigences en matière de santé et de sécurité.

Les mesures d'adaptation qu'une personne peut demander à son employeur pour tenir compte de sa croyance peuvent porter sur :

- le code vestimentaire,
- les règles appliquées en matière de pauses,
- les demandes d'emploi et l'embauchage,
- l'horaire souple,
- la modification de l'horaire,
- le changement de quart,
- les congés pour observances religieuses.

Le devoir des employeurs de tenir compte des besoins de leurs employés en matière de croyance est discuté plus en détail un peu plus loin, sous «La prise en compte des besoins du personnel en poste», «Le principe de l'adaptation» et «Les personnes croyantes et pratiquantes».

Il existe cependant certaines exceptions au droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur la croyance :

- les écoles séparées, autrement dit celles qui relèvent d'un conseil catholique de l'Ontario, ont des droits particuliers qui leur sont garantis, d'une part par la Constitution, et d'autre part par la *Loi sur l'éducation*.²³ Ces droits sont expressément maintenus dans le *Code*.²⁴ Vu que le *Code* ne fait aucune mention des droits d'autres écoles confessionnelles, les écoles relevant d'un conseil catholique sont les seules à bénéficier de cette exception;

22. *Ibid.*

23. *Loi sur l'éducation*, L.R.O. de 1990, chap. E.2.

24. Voir l'article 19 du *Code*.

- * un organisme ou un groupement religieux dont le principal objectif est de servir les intérêts des membres d'un certain groupe confessionnel a le droit d'accorder de préférence des emplois aux personnes de cette croyance, à condition toutefois que la croyance soit exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. Cette exception s'applique à tous les groupes confessionnels quels qu'ils soient.²⁵

L'état familial

Le *Code* définit «état familial» comme étant le fait de se trouver dans une relation parent-enfant.²⁶ Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais aussi à toute autre personne qui élève un enfant, comme par exemple une tutrice ou un tuteur. Le droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi sans discrimination fondée sur l'état familial s'applique pareillement aux hommes comme aux femmes.

Toute discrimination, directe ou indirecte (donc involontaire), envers une employée ou un employé fondée sur son état familial est contraire au *Code*. Les employeurs sont donc dans l'obligation de prendre toutes les mesures possibles, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte des besoins particuliers de leurs employés qui ont la garde d'un enfant.²⁷ L'une des responsabilités sociales des employeurs est d'offrir à leurs employés des conditions de travail assez souples pour leur permettre de faire face à leurs obligations familiales.

Il peut par exemple y avoir discrimination fondée sur l'état familial si le fait d'avoir des enfants nuit aux possibilités d'emploi ou d'avancement d'une personne. Par le passé, bon nombre d'employeurs mettaient par exemple les femmes à pied dès le moment qu'elles étaient enceintes.

De nos jours, le problème qui se pose plus fréquemment est toutefois que des règles a priori neutres établies sur un lieu de travail lèsent certains employés.²⁸ Lorsque la conséquence discriminatoire d'une règle est établie, il appartient à l'employeur de prouver que cette règle constitue une exigence raisonnable qu'il a établie de bonne foi, sans quoi il doit l'abandonner. Les personnes qui ont des obligations familiales peuvent demander certaines adaptations à leur employeur, qui doit les leur accorder, à moins qu'il ne subisse un préjudice injustifié, s'il veut éviter toute discrimination fondée sur l'état familial.

Voici un exemple de discrimination indirecte fondée sur l'état familial :

Une chef de service doit quitter son bureau à 17 heures pour aller prendre ses enfants à la garderie. Son employeur organise souvent des réunions des chefs de service après 17 heures. Cette habitude nuit aux chefs de service qui doivent s'occuper d'enfants en bas âge.

Si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que la participation des chefs de service à des réunions après 17 heures est une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi, il ne pourra pas justifier son habitude de convoquer les réunions à une heure aussi tardive. Ceci étant dit, même s'il pouvait apporter la preuve qu'il s'agit là d'une exigence

25. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

26. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

27. Les employeurs peuvent également être tenus d'accorder des adaptations aux membres de leur personnel qui doivent s'occuper de leurs vieux parents.

28. Protégés par l'article 11 du *Code*.

établie de façon raisonnable et de bonne foi, il serait tenu de la modifier pour tenir compte des besoins de la chef de service qui ne peut pas rester au travail si tard, à moins que cela ne lui fasse subir un préjudice injustifié, autrement dit sauf si cela devait lui coûter beaucoup trop cher ou présenter des risques pour la santé et la sécurité de son personnel.

Le *Code* prévoit une exception au droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi sans discrimination fondée sur l'état familial. En effet, un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère, ou encore à une personne qui est le conjoint, le partenaire de même sexe, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé.²⁹ Cette exception autorise les employeurs à pratiquer ou au contraire éviter le népotisme.

Le handicap³⁰

Le *Code* définit le handicap comme suit :

- a) *tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif,*
- b) *un état de déficience ou d'affaiblissement mental,*
- c) *une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,*
- d) *un trouble mental,*
- e) *une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues en vertu de la Loi sur les accidents du travail.³¹*

Le *Code* n'énumère pas toutes les affections qui peuvent constituer un handicap. La Commission se pose les questions ci-après, énoncées par une commission d'enquête dans une de ses décisions,³² pour déterminer si une affection est un handicap au sens du *Code* :

1. Est-ce que l'affection est permanente? Une maladie temporaire ne constitue pas un handicap, sauf si elle revient sans arrêt à cause d'un état pathologique, autrement dit sous-jacent.
2. Est-ce que l'affection est si grave qu'elle a un impact sur les activités de la vie quotidienne?
3. Est-ce qu'il s'agit d'une affection qu'on ne retrouve pas chez l'ensemble de la population? Un rhume ou une grippe par exemple, même très sévères, ne constituent pas un handicap, parce que tout le monde en souffre un jour ou l'autre.

Ces trois facteurs ne sont ni exhaustifs, ni obligatoires. Une affection qui n'est pas explicitement nommée dans le *Code* peut toutefois être reconnue comme étant un handicap par l'application de ces critères.³³ Même une allergie grave, des manifestations d'intolérance au milieu ou une dépression clinique peuvent être considérées des handicaps en application de ces trois critères.

29. Voir l'alinéa 24(1) d) du *Code*.

30. Le terme handicap renvoie indifféremment aux termes «handicap» et «déficience».

31. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

32. *Quimette v. Lily Cups Ltd.* (1990), 12 C.H.R.R. D/19 (commission d'enquête de l'Ontario).

33. Il n'est pas indispensable qu'une affection réponde aux trois critères pour qu'elle constitue un handicap.

La protection du *Code* contre la discrimination fondée sur un handicap couvre non seulement les handicaps actuels, mais aussi les handicaps antérieurs. Le motif de discrimination interdit, «à cause d'un handicap», tel que défini dans le *Code*, parle même de l'existence réelle ou «présumée» d'une affection qui constitue un handicap. Un handicap présumé est un handicap dont quelqu'un croit qu'il existe, alors qu'il n'en est rien.

Toute personne qui a demandé ou reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*³⁴ est protégée contre la discrimination fondée sur un handicap. Rien ne l'oblige à prouver que son affection constitue bien un handicap, mais seulement qu'elle a bien demandé ou reçu de telles prestations.

Selon l'article 17 du *Code*, les personnes ayant un handicap ont le droit de demander à leur employeur de prendre toutes les mesures nécessaires et possibles, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte de leurs besoins particuliers et leur permettre de s'acquitter des obligations essentielles de leur emploi. Les mesures d'adaptation consistent à trouver une solution aux obstacles qui entravent la pleine participation des personnes ayant un handicap sur leurs lieux de travail, en tenant compte de leurs circonstances particulières. Elles peuvent inclure la fourniture d'accessoires, d'appareils ou de services dont une personne ayant un handicap peut avoir besoin pour s'acquitter des obligations essentielles de son emploi.

Le devoir des employeurs de tenir compte des besoins de leurs employés et la nature du préjudice injustifié sont discutés plus en détail un peu plus loin sous «La prise en compte des besoins du personnel en poste», «Le principe de l'adaptation».³⁵

Le harcèlement

Le paragraphe 5(2) du *Code* dit ceci :

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

On entend par «harcèlement» le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.³⁶ Toute personne a le droit d'être à l'abri de comportements humiliants ou ennuyeux fondés sur un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits par le *Code*. D'après la définition donnée dans le *Code*, on ne peut parler de harcèlement dans la plupart des cas que face à une série d'incidents, autrement dit «des remarques ou gestes vexatoires», pas juste un incident isolé.

Bien que l'orientation sexuelle ne fasse pas partie des motifs de harcèlement interdits par le paragraphe 5(2) du *Code*, la position de la Commission est que le harcèlement est une forme de discrimination. Toute personne qui subit un harcèlement fondé sur son orientation sexuelle peut donc porter plainte devant la Commission.

34. Autrefois la *Loi sur les accidents du travail*.

35. Voir aussi les *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* de la Commission.

36. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

Un lieu de travail peut sembler peu accueillant, même hostile, à certaines personnes, si quelqu'un y fait des observations ou des gestes qui humilient ou insultent une personne ou un groupe de personnes identifiées par un ou plusieurs motifs énoncés dans le *Code*. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une «atmosphère empoisonnée». Il ne suffit toutefois pas d'une impression subjective pour faire valoir qu'une atmosphère est empoisonnée : des faits objectifs doivent confirmer que les gestes ou paroles entraînent le traitement inégal ou injuste d'une personne ou d'un groupe de personnes, en violation du *Code*.

L'état matrimonial

L'état matrimonial le plus courant est celui de conjoint ou de conjointe de droit ou de fait, autrement dit de personne mariée ou de personne qui vit avec quelqu'un du sexe opposé dans une relation similaire au mariage. L'état matrimonial inclut aussi le fait d'être célibataire, veuve ou veuf, divorcée ou divorcé et séparée ou séparé. On n'a pas le droit de refuser une personne un emploi pour la simple raison qu'elle a un conjoint ou une conjointe ou qu'elle n'en a pas.

Le lieu d'origine

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement, quel que soit l'endroit au Canada ou dans le monde dont elle est originaire.

Pour les besoins du recensement et d'autres recherches, Statistique Canada fait la distinction entre les lieux d'origine suivants : Canada, États-Unis, Amérique centrale et du Sud, Caraïbes et Bermudes, Royaume-Uni, autres pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, Europe de l'Est, Europe du Sud, Afrique, Asie centrale de l'Ouest et Moyen-Orient (y compris l'Iran), Asie de l'Est (Chine, Japon, Corée, Taiwan, Vietnam, Thaïlande, Burma, etc.), Asie du Sud-Est, Asie du Sud (Inde, Bangladesh, Sri Lanka), Océanie et autres.

Il y a souvent un lien entre le lieu d'origine d'une personne et d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*, comme par exemple l'origine ethnique ou la race. C'est pourquoi la Commission rappelle, dans sa *Politique concernant la discrimination et la langue*, que la langue peut être un élément d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne fondée sur l'un de ces motifs apparentés.

Une annonce d'emploi pourrait violer le *Code* si elle dit que seules les personnes ayant de «l'expérience au Canada» sont invitées à présenter leur candidature. Elle risquerait en effet de porter atteinte aux droits des immigrantes et immigrants récents qui pourraient posséder les compétences requises pour s'acquitter des fonctions de l'emploi sans avoir toutefois jamais travaillé au Canada.

La grossesse³⁷

Pour l'application des lois sur les droits de la personne, on entend par «grossesse» la tranche de vie d'une femme qui débute avec la conception d'un enfant et se poursuit au-delà de la période immédiatement après l'accouchement.³⁸ Le terme «grossesse» englobe l'ensemble des besoins

37. Voir aussi la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* de la Commission.

38. La durée de la période postnatale durant laquelle l'accouchée peut bénéficier d'une protection en vertu des droits de la personne varie suivant les circonstances : *Alberta Hospital Association v. Parcells* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (commission d'enquête de l'Alberta); *Parcells v. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home* (Dist. No. 15) (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (commission d'enquête de l'Alberta).

particuliers d'une femme enceinte, en reconnaissance du fait qu'il n'y a pas deux grossesses identiques. Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme a été enceinte ou pourrait le devenir.³⁹ Ce droit s'applique aussi aux femmes ayant des besoins particuliers connexes découlant de la grossesse, notamment suite à un avortement ou à une fausse couche.

Selon la Cour suprême du Canada, les femmes qui donnent naissance à des enfants favorisent ainsi l'ensemble de la société et il serait donc injuste de laisser porter aux femmes et à elles seules le fardeau financier et social découlant de la procréation.⁴⁰ Les employeurs doivent assumer leur part de cette responsabilité sociale et économique.

Une employée peut avoir besoin de prendre un congé avant ou après la grossesse, même un congé parental, pour des raisons de santé liées à la grossesse. Si elle travaille pour un employeur offrant un régime d'assurance en vertu duquel ses employés sont indemnisés en cas d'absence pour motif de santé ou d'invalidité, elle a droit aux prestations prévues par ce régime.⁴¹ La décision de prendre un congé d'invalidité de courte ou de longue durée risque toutefois d'avoir un effet sur ses droits en matière de congé de maternité ou de congé parental.⁴² Les employées qui ne bénéficient ni d'un régime de congés de maladie mis sur pied par leur employeur, ni d'un régime d'assurance personnel, peuvent prendre un congé sans solde ou utiliser leurs jours de congé annuel comme congé pour des raisons de santé, y compris leur propre santé physique et mentale ou encore la santé et le bien-être du fœtus ou du nouveau-né.

La race et la couleur

L'Ontario peut se targuer d'une longue tradition de lutte contre la discrimination : c'est sur son territoire même, dès 1793, qu'ont vu le jour les premières mesures législatives au monde interdisant l'esclavage. En 1944, quatre années avant que les Nations Unies ne proclament la Déclaration universelle des droits de l'homme, le gouvernement de l'Ontario adoptait une loi traitant de la discrimination fondée sur la race, le *Racial Discrimination Act*. En 1962, l'Ontario a pris les devants parmi les provinces et territoires du Canada et proclamé le premier *Code des droits de la personne* qui regroupait toutes les dispositions disparates des lois préexistantes interdisant la discrimination. Le *Code*, tel qu'adopté en 1962, interdisait la discrimination fondée sur la race, la couleur, la croyance, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine dans les domaines de l'emploi, de l'accès aux services et du logement. Le droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi et du logement sans discrimination fondée sur la race comprenait le droit d'être à l'abri de tout harcèlement raciste.

39. Voir le paragraphe 10(2) du *Code* et la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* de la Commission.

40. *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

41. Veuillez noter que le paragraphe 25(2) du *Code* autorise l'employeur à adopter un régime de congés de maladie fondé sur un contrat d'assurance groupe qui n'accorde pas les mêmes prestations aux femmes en congé de maternité ou en congé parental qu'aux employés absents pour d'autres raisons de santé. Ceci étant dit, compte tenu de l'arrêt *Brooks*, *supra* note 40, l'application du paragraphe 25(2) aux femmes en congé de maternité ne résisterait vraisemblablement pas à une attaque constitutionnelle.

42. Voir aussi plus loin «Les congés de maternité, les absences pour raisons de santé et les prestations connexes», sous «Les avantages sociaux et les droits de la personne».

Le Webster's Revised Unabridged Dictionary (1998)⁴³ définit une «race» comme étant [*traduction*] «les descendants d'un ancêtre commun; une famille, une tribu, un peuple ou une nation, considérés ou présumés descendre de la même souche; une lignée; une espèce.»

Le *Code* inclut aussi la «couleur» parmi ses motifs de discrimination illicites. La couleur de la peau peut faire partie des caractères physiques qui définissent sa race.

La race peut souvent être liée à d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*, tels que l'origine ethnique ou le lieu d'origine. La Commission rappelle d'ailleurs, dans sa *Politique concernant la discrimination et la langue*, que la langue peut être un élément d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne fondée sur divers motifs, dont la race.

Pour les besoins du recensement de 1996 et d'autres recherches, Statistique Canada a utilisé les distinctions suivantes entre les races : Blanc, Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe / Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-américain, Japonais, Coréen, Autre. Une question distincte demandait aux personnes interrogées de répondre si elles appartiennent à une bande indienne ou à une première nation, et dans l'affirmative, les invitait à préciser si elles étaient «Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit».

L'existence d'un casier judiciaire

Dans le domaine de l'emploi, il est interdit de faire de la discrimination envers une personne qui a un «casier judiciaire». Le *Code* définit précisément ce qu'il faut entendre par casier judiciaire pour l'application de ses dispositions, à savoir :

Relevé d'une condamnation pour :

- a) *une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) et qui n'a pas été révoqué,*
- b) *une infraction à une loi provinciale.*⁴⁴

En conséquence, un employeur ne doit jamais, dans sa décision d'embaucher quelqu'un ou non, tenir compte du fait que cette personne a été soit réhabilitée, autrement dit a commis une infraction ayant fait l'objet d'un pardon qui n'a pas été révoqué, soit reconnue coupable d'une infraction à une loi provinciale, telle que le *Code de la route*. Cette protection ne s'applique pas aux personnes qui ont seulement fait l'objet d'une inculpation ou d'une accusation, mais à celles qui ont fait l'objet d'une déclaration de culpabilité ou d'une condamnation.

Un employeur peut toutefois poser comme exigence à l'embauche le fait de ne pas avoir de casier judiciaire, à condition de pouvoir prouver qu'il s'agit là d'une exigence raisonnable, établie de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi. Pour bénéficier de cette exception, l'employeur doit également être en mesure de prouver que l'embauche d'une personne ayant un casier judiciaire lui causerait un préjudice injustifié, compte tenu du coût ou des exigences en matière de santé et de sécurité.⁴⁵

43. Source: www.dictionary.com. Version électronique du *Webster's Revised Unabridged Dictionary*, publié en 1913 par C. & G. Merriam Co. Springfield, Mass. Cette version porte le droit d'auteur (C) 1996, 1998 de MICRA, Inc. of Plainfield, NJ. Dernière révision 3 février 1998.

44. Voir le paragraphe 10(1) du *Code*.

45. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

Le sexe

Le *Code* ne contient aucune définition pour le motif de discrimination interdit qu'est le «sexe», mais il est généralement entendu qu'il faut entendre par là le sexe biologique d'une personne, masculin ou féminin. Les hommes et les femmes ont pareillement droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe.

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe comprend le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur la grossesse.⁴⁶

Il existe cependant quelques exceptions au droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe :

- certains organismes ou groupements dont le principal objectif est de servir des personnes d'un sexe et non de l'autre peuvent n'employer que des personnes de ce même sexe, étant entendu que cette exception n'est applicable que si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;⁴⁷
- tout employeur peut n'embaucher que des hommes ou des femmes, à condition de pouvoir prouver que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi. Pour pouvoir bénéficier de cette exception, au cas où une personne qualifiée du sexe opposé à celui qu'il exige présenterait sa candidature, l'employeur doit toutefois être en mesure de prouver qu'il lui serait impossible d'adapter les principales fonctions de l'emploi pour pouvoir l'embaucher sans encourir de coûts excessifs ou sans créer des risques pour la santé et la sécurité de ses autres employés;⁴⁸
- le *Code* autorise toute personne à embaucher l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ou encore l'auxiliaire médical de son choix, pour soi-même ou pour un membre de sa famille ayant besoin de soins. Une agence de placement ou un fournisseur de soins de santé n'a toutefois le droit d'envoyer quelqu'un choisi conformément à une préférence fondée sur un motif de discrimination interdit travailler chez une personne âgée, infirme ou malade que sur les instructions directes de cette personne ou d'un membre de sa famille.⁴⁹

Le «sexe» d'une personne désigne plus généralement son appartenance à la classe sociale des hommes ou des femmes. Le *Code* protège les hommes et les femmes contre la discrimination et le harcèlement au travail, sans égard à leur sexe ni à des présomptions concernant leurs capacités professionnelles qui reflètent des idées reçues sur l'allure, l'habillement ou la conduite «convenables» pour une femme ou un homme. La Commission a donc adopté la position que le *Code* interdit la discrimination fondée non seulement sur le sexe, mais sur l'identité sexuelle. Cela signifie que les personnes «transgenres» ou «transgenderistes», autrement dit les hommes qui vivent en femme ou vice versa, même sans avoir eu d'opération pour changer de sexe, peuvent déposer une plainte auprès de la Commission si elles sont victimes de discrimination ou de harcèlement fondé sur leur identité sexuelle.

46. Voir le paragraphe 10(2) du *Code*.

47. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

48. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

49. Voir l'alinéa 24(1) c) du *Code*.

Les néologismes «transgenre» et «transgenderiste» désignent des personnes qui, pour diverses raisons psychologiques, cognitives et autres influant sur leur sens du moi et leur comportement, supportent mal le sexe qui est le leur de naissance, voire le rejettent. L'employeur qui interdirait à un homme transgenre vivant en femme de porter des vêtements de femme serait en violation du *Code*.

Le harcèlement sexuel et les avances sexuelles⁵⁰

On parle de «harcèlement sexuel» lorsqu'une personne dit ou fait des choses à caractère sexuel souvent humiliantes alors qu'elle sait, ou devrait savoir, que ces remarques ou gestes déplaisent, ennui ou gênent la personne visée. En principe, on ne peut parler de harcèlement et donc déposer une plainte devant la Commission que face à une série d'incidents, pas juste un incident isolé. Ceci étant dit, un seul incident particulièrement choquant peut suffire pour justifier une plainte.⁵¹

On parle aussi de harcèlement sexuel lorsqu'une personne dit des choses liées au sexe à quelqu'un qui ne veut pas les entendre, touche une personne de façon inconvenante, la regarde de façon insistante ou impudique, s'obstine à vouloir l'inviter à sortir malgré ses refus répétés, lui demande des faveurs sexuelles ou encore l'expose à des images indécentes ou des graffitis obscènes. Tenir régulièrement des propos vulgaires liés au sexe, utiliser ou distribuer des images ou textes pornographiques sur le lieu de travail ou encore faire souvent des remarques à une femme concernant son poids, ses habitudes alimentaires ou son allure sont d'autres exemples de harcèlement sexuel. On peut parler de harcèlement sexuel même pour des remarques ou un comportement qui ne sont pas ouvertement sexuels, par exemple si quelqu'un tourmente une personne avec ses idées sur l'allure, l'habillement ou la conduite «convenables» pour une femme ou un homme. Les personnes «transgenres» ou «transgenderistes» ont également le droit d'être à l'abri de remarques ou d'insultes dégradantes au travail fondées sur leur identité sexuelle et à un traitement égal en matière d'emploi.

Un lieu de travail risque d'être peu accueillant, même hostile, pour certains membres du personnel si quelqu'un y dit ou fait des choses humiliantes ou insultantes à caractère sexuel. Lorsque ces observations ou actions changent la façon dont les personnes visées se sentent ou sont traitées, on dit qu'il existe une «atmosphère empoisonnée». La réaction subjective d'une ou de plusieurs personnes à certaines actions ou observations ne suffit pas pour dire qu'une atmosphère est empoisonnée, il faut des preuves objectives à l'appui d'une telle conclusion. La position hiérarchique de la personne qui en est l'auteur (personnel de base, de supervision ou de direction) importe toutefois peu pour déterminer si des observations ou actions donnent naissance à une atmosphère empoisonnée sur un lieu de travail.

Le *Code* interdit également les avances sexuelles :

Toute personne a le droit d'être à l'abri :

a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;

50. Pour plus amples renseignements, voir la *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* de la Commission.

51. Voir les paragraphes 5(1) et 7(2) du *Code*.

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.⁵²

Le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes inclut les sollicitations ou avances sexuelles émanant d'un patron, d'un superviseur ou de toute autre personne se trouvant en situation d'autorité par rapport à la personne visée par les sollicitations ou les avances.

Prenons l'exemple d'un superviseur qui fait des avances sexuelles à une employée, alors qu'il sait qu'elles lui déplaisent. Il lui fait comprendre, directement ou indirectement, qu'elle risque de ne pas avoir la promotion à laquelle elle a droit si elle n'accepte pas ses avances. Si l'employée refuse les avances et que le superviseur lui refuse effectivement sa promotion ou la punit d'une autre façon, il fait ce qu'on appelle des «représailles». Le *Code* interdit ce genre de «vengeance».

L'orientation sexuelle et le partenariat avec une personne de même sexe

Le *Code* interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle et, en raison d'une modification du *Code* en 1999, sur le partenariat avec une personne de même sexe. On parle de l'«orientation sexuelle» de quelqu'un pour dire que cette personne ressent une attirance sexuelle vers des personnes du sexe opposé ou vers des personnes du même sexe, voire les deux. Cette protection s'étend aux personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et hétérosexuelles.

Le *Code* garantit à toute personne un traitement égal dans le domaine de l'emploi, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il interdit cette discrimination sous toutes ses formes, depuis les plaisanteries ou l'affichage d'images qui mettent une personne mal à l'aise jusqu'à un congédiement subi à cause de son orientation sexuelle. Bien que l'orientation sexuelle ne fasse pas partie des motifs de harcèlement expressément interdits par le *Code*, la position de la Commission est que le harcèlement est une forme de discrimination. Toute personne qui subit un harcèlement fondé sur son orientation sexuelle peut donc porter plainte devant la Commission. Le *Code* interdit expressément le harcèlement fondé sur le partenariat avec une personne de même sexe.

À l'heure actuelle, les définitions des expressions «état matrimonial»⁵³ et «conjoint»⁵⁴ prévues dans le *Code* ne comprennent pas les partenariats avec une personne du même sexe. Or, dans l'affaire *M. c. H.*⁵⁵, la Cour suprême du Canada a conclu que la définition de «conjoint» de la *Loi sur le droit de la famille*, qui limite le terme à deux personnes de sexe opposé était inconstitutionnelle et contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*, et devrait inclure les partenaires du même sexe. En conséquence de cet arrêt faisant jurisprudence, le gouvernement a adopté le projet de loi 5, devenu *Loi modifiant certaines lois en raison de la décision de la Cour*

52. Voir le paragraphe 7(3) du *Code*.

53. Le paragraphe 10(1) du *Code* définit «état matrimonial» comme suit :

fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

54. Le paragraphe 10(1) du *Code* définit «conjoint» comme suit :

personne avec laquelle une personne du sexe opposé est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage.

55. *M. c. H.* Arrêt inédit de la Cour suprême du Canada en date du 20 mai 1999.

suprême du Canada dans l'affaire M. c. H. La loi modifie 67 lois de l'Ontario, y compris le *Code*, de façon à reconnaître les partenaires du même sexe et le partenariat avec une personne du même sexe.

Les modifications apportées au paragraphe 10(1) du *Code* définissent une ou un «partenaire de même sexe» comme la personne avec laquelle une personne du même sexe vit dans une relation conjugale hors du mariage. Chaque fois que l'expression «état matrimonial» apparaît dans le *Code*, l'expression «partenariat avec une personne de même sexe» a été insérée. Chaque fois que le terme «conjoint» apparaît dans le *Code*, le terme «partenaire de même sexe» a été inséré.

Quantité d'employeurs du secteur public et du secteur privé ont déjà modifié leurs régimes d'avantages de façon à offrir des prestations de conjoint aux conjoints de même sexe. Pareillement, de nombreuses conventions collectives comportent désormais des définitions de «conjoint» qui englobent les partenaires du même sexe. Le projet de loi 5 modifie le paragraphe 25(2) du *Code* et d'autres lois provinciales qui régissent la prestation des avantages de façon à inclure le partenariat avec une personne du même sexe. Les personnes en partenariat avec une personne du même sexe sont donc admissibles aux mêmes avantages que les personnes de sexe opposé eu égard aux pensions ou régimes ou fonds de retraite, ou à un contrat d'assurance collective entre un assureur et un employeur qui est conforme aux lois et aux règlements pertinents.

QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR «DISCRIMINATION» ET «HARCÈLEMENT»?

Bien que ce terme ne soit pas défini dans le *Code*, on entend généralement par «discrimination» le fait de léser une personne en lui imposant des exigences ou en lui refusant des avantages, plutôt que de lui accorder un traitement égal, selon ses mérites, comme à toute autre personne. La discrimination découle généralement d'idées préconçues et de stéréotypes liés à un, sinon plusieurs, des motifs de discrimination interdits par le *Code*. Toute action qui a un effet négatif sur une personne identifiée par l'un de ces motifs constitue une discrimination contraire au *Code*, même lorsque cet effet n'était pas intentionnel.

La discrimination directe

On entend par discrimination directe au travail toute atteinte au droit d'une personne à un traitement égal sur le lieu de travail fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits par le *Code*. Elle peut se produire lorsqu'un employeur impose à ses employés une règle ou une pratique manifestement discriminatoire, comme ce serait par exemple le cas si un employeur dont le personnel est à dominance masculine donnait la consigne de ne pas embaucher de femme qui désire fonder une famille.

La discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit par personne interposée ou par d'autres moyens détournés. Un employeur se rend par exemple coupable de discrimination indirecte s'il donne la consigne à ses réceptionnistes de ne pas accepter de candidatures pour un emploi de personnes qui appartiennent à un groupe racial ou ethnique particulier. La même chose est vraie si un employeur demande à l'agence de placement dont il a retenu les services pour l'aider à combler un poste de ne pas lui envoyer de candidates ou de candidats d'une certaine race ou origine ethnique.

La discrimination fondée sur l'association⁵⁶

Le *Code* interdit de porter atteinte au droit d'une personne à un traitement égal à cause de son association, autrement dit de ses relations, avec quelqu'un qui fait partie d'un groupe de personnes protégées par le *Code*. Cette protection reste valable qu'une personne victime de cette forme de discrimination fasse elle-même partie d'un tel groupe ou non. Il est par exemple interdit de refuser une promotion à une employée parce qu'elle est bonne amie avec une collègue de race noire.

La discrimination par suite d'un effet préjudiciable⁵⁷

Il peut arriver que des règles, politiques, procédures, exigences, qualifications ou d'autres facteurs appliqués sur un lieu de travail sans intention de faire de la discrimination aient néanmoins un effet préjudiciable sur certaines personnes, créant des obstacles à l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi.

La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*⁵⁸ a conclu que «la discrimination découlant d'effets préjudiciables est particulièrement pertinente dans le cas des déficiences. [...] pour ce qui est des personnes handicapées, c'est souvent le fait de ne pas tenir compte des effets préjudiciables de lois d'application générale qui cause la discrimination.»

Un employeur peut avoir des raisons valables d'assortir un emploi d'une exigence qui a pour effet d'exclure les candidatures de personnes identifiées par un motif de discrimination interdit. Cette exigence ne pourra toutefois demeurer qu'à condition d'être soit établie de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, soit expressément autorisée par le *Code*. En cas de contestation, une décision favorable à l'employeur ne sera rendue que si l'exigence est raisonnable, justifiée et objectivement liée à la nature de l'emploi et si l'employeur peut, de plus, prouver que face à la candidature d'une personne également qualifiée ne satisfaisant pas à l'exigence imposée, il lui serait impossible de faire les adaptations nécessaires à l'emploi pour pouvoir l'embaucher sans subir de préjudice injustifié.⁵⁹ Lorsqu'un employeur pose une exigence qui a un effet préjudiciable sur les personnes ayant un handicap, ce sont les besoins de chaque personne lésée par cette exigence qui sont évalués au cas par cas pour déterminer si l'employeur peut ou non en tenir compte sans préjudice injustifié, et non les besoins des personnes ayant un handicap en général.⁶⁰

La question de savoir si l'adaptation aux besoins particuliers d'une personne créerait un préjudice injustifié est tranchée à la lumière des coûts et des éventuels risques pour la santé et la sécurité qu'engendreraient les mesures d'adaptation envisageables.

Les règles ou exigences raisonnables appliquées sur un lieu de travail, établies de bonne foi, qui a priori lèsent certaines personnes protégées par le *Code* pourront également demeurer s'il est possible de les adapter aux besoins de ces personnes sans que cela ne crée de préjudice injustifié. Un employeur peut par exemple appliquer une règle imposant le port d'un casque de sécurité aux personnes qu'il emploie sur un chantier, à condition de prendre d'autres arrangements pour ceux et celles dont la religion prescrit le port d'un couvre-chef (turban, voile ou autre).

56. Voir l'article 12 du *Code*.

57. Voir l'article 11 du *Code*.

58. *Eldridge c. Colombie-Britannique (Procureur général)*, [1997] 3 R.C.S. 624.

59. *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202 et paragraphe 11(2) du *Code*.

60. Voir l'article 17 du *Code*.

La discrimination sous forme de représailles

Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît le *Code*, d'introduire des instances aux termes du *Code* et d'y participer, sans représailles ni menaces de représailles.⁶¹ Il est par ailleurs interdit de punir quelqu'un qui refuse de suivre des instructions lui demandant de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne.

Les représailles contre une personne qui a) revendique ou fait respecter un droit que lui confère le *Code*, b) refuse de porter, directement ou indirectement, atteinte à un droit que le *Code* reconnaît à une autre personne ou c) rejette des sollicitations ou avances sexuelles constituent une violation du *Code*.

Le harcèlement

La présente section et la suivante examinent le harcèlement plus en détail, et en particulier ses formes les plus répandues, à savoir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur la race et d'autres motifs connexes.

L'interdiction de harceler qui que ce soit au travail s'applique non seulement aux employeurs et aux personnes agissant pour leur compte, mais aussi aux autres membres du personnel.

Une personne qui subit un harcèlement risque de se trouver dans une situation vulnérable. Il y a donc violation du *Code* lorsque l'auteur du harcèlement sait ou devrait raisonnablement savoir que son comportement est importun, même si la personne victime du harcèlement ne s'y est pas formellement opposée. Il serait en effet peu réaliste d'obliger une personne qui subit un harcèlement à s'y opposer avant de pouvoir revendiquer le droit d'être à l'abri de ce genre de comportement.

Un employeur qui était au courant du harcèlement ou qui aurait dû l'être et qui aurait pu prendre des mesures pour le prévenir ou l'arrêter, mais qui n'a rien fait, peut être mis en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. En effet, toute personne occupant une position d'autorité par rapport à une autre, mais qui ne l'a pas utilisée pour dissuader cette autre personne de harceler quelqu'un ou l'en empêcher, peut être considérée responsable de ce harcèlement «du fait d'autrui».⁶²

Le harcèlement sexuel

Le *Code* interdit tout harcèlement au travail, quel qu'en soit l'auteur (l'employeur, quelqu'un agissant pour son compte ou un membre du personnel). On parle de harcèlement sexuel lorsqu'une personne dit des choses liées au sexe à quelqu'un qui ne veut pas les entendre, touche une personne de façon inconvenante, la regarde de façon insistante ou impudique, s'obstine à vouloir l'inviter à sortir malgré ses refus répétés, lui demande des faveurs sexuelles ou encore expose des images indécentes ou des graffitis obscènes.

Les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe sont une forme de harcèlement sexuel. Elles comprennent des observations ou actions dites ou faites sans la moindre intention d'offenser, voire celles qui n'ont aucune connotation sexuelle, mais qui néanmoins pourraient porter atteinte aux droits reconnus à une personne par le *Code*. Faire sans cesse des remarques à

61. Voir le paragraphe 7(3) et l'article 8 du *Code*.

62. Voir la *Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe* de la Commission.

propos de la tenue ou du physique d'une femme durant une réunion d'affaires constituerait par exemple une atteinte à son droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi et risquerait de diminuer sa position aux yeux de ses collègues masculins.

Les sollicitations et les représailles

Le Code interdit les sollicitations et les avances sexuelles de même que les représailles dans les circonstances décrites à la section précédente, «Les motifs de discrimination illicites et la portée des protections du Code». Toute personne qui fait des sollicitations ou des avances sexuelles envers quelqu'un à qui elle est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage, en sachant ou étant supposée savoir que ces sollicitations ou avances sont importunes, se rend coupable d'une violation du Code. Cette atteinte au droit à un traitement égal peut se produire entre deux collègues de travail dont l'un est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à l'autre. Les moindres représailles contre une personne qui rejetterait ces sollicitations ou avances constitueraient aussi une violation du Code.

Le harcèlement fondé sur la race et les motifs connexes

Pour reprendre l'explication fournie plus haut, le harcèlement est défini comme étant «le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.»⁶³ Dans certaines situations, il ne devrait faire aucun doute que les paroles ou actions fondées sur la race d'une personne sont offensantes ou importunes. Il ne fait par exemple aucun doute que les qualifications injurieuses et les remarques moqueuses adressées à une personne à cause de sa physionomie typée ou encore des vêtements ou accessoires que lui impose sa croyance sont inadmissibles, au même titre que le fait de choisir une personne comme cible de «taquineries» ou de plaisanteries humiliantes ou avilissantes ayant rapport à sa race, son ascendance, son lieu d'origine ou son origine ethnique.

Voici quelques exemples de comportements qui créent une atmosphère empoisonnée et qui de ce fait violent le Code :⁶⁴

- un superviseur dit à une employée qui fait partie d'une minorité raciale : «Pourquoi ne retournez-vous pas d'où vous êtes venus, vous autres? Chose certaine, vous n'avez rien à faire ici.»;
- un employé affiche sur son lieu de travail des écriteaux, des caricatures ou des bandes dessinées qui manquent de respect aux membres d'un groupe religieux ou d'une race quelconque;
- l'employeur tolère des graffitis racistes et ne fait rien pour les nettoyer et empêcher que d'autres n'apparaissent;
- quelqu'un fait des remarques, plaisanteries ou insinuations raciales dégradantes visant un membre du personnel devant d'autres employés, affiche des images ou des textes ou encore trace des graffiti racistes, dénigrants ou offensants visant des personnes d'une certaine race ou origine ethnique;
- quelqu'un tient des propos dégradants envers les membres d'une certaine race en présence d'un employé appartenant à une autre minorité raciale, ce qui peut faire craindre à cette personne que les membres de sa race sont l'objet de moqueries similaires derrière leur dos.

63. Voir le paragraphe 10(1) du Code.

64. Voir aussi la *Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres* de la Commission.

Il incombe aux membres de la direction d'une entreprise de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux situations qui créent une atmosphère empoisonnée. Les employeurs, y compris leurs dirigeantes et dirigeants, qui ne font rien pour empêcher qu'une atmosphère devienne empoisonnée pour les membres d'une minorité raciale ou ethnique ni pour assainir une atmosphère qui l'est déjà peuvent faire l'objet d'une plainte devant la Commission.

LES RESPONSABILITÉS VIS-À-VIS DE LA LOI

Les employeurs

Ce sont les employeurs qui sont principalement responsables de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement sur leurs lieux de travail.

Un employeur ne peut pas s'entendre avec ses employés ni avec un syndicat pour dire que le *Code* ou une partie du *Code* ne s'applique pas à un lieu de travail ou un emploi. Il incombe à l'employeur, de concert avec ses employés et leur syndicat, s'il y en a un, de trouver le meilleur moyen de tenir compte des besoins des employés dont le droit à un traitement égal est protégé par le *Code*. Seules sont exclues de cette obligation les adaptations qui feraient subir à l'employeur un préjudice injustifié.

Les employeurs sont tenus de prévenir et d'empêcher tout harcèlement ou discrimination sur leurs lieux de travail. Se rend coupable d'une infraction au *Code* tout employeur qui :

- i. directement ou indirectement, de façon volontaire ou involontaire, manque de respecter les dispositions du *Code*;
- ii. fait de la discrimination indirecte;
- iii. ne viole pas directement le *Code*, mais autorise, adopte ou ratifie une conduite contraire au *Code* ou ferme les yeux sur une telle conduite.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur peut être engagée si un membre de son personnel viole le *Code* dans l'exercice de son emploi. Cette responsabilité du fait d'autrui s'applique toutefois uniquement aux incidents de discrimination, pas de harcèlement.⁶⁵

La responsabilité de l'employeur est également engagée si une personne qui fait partie de «l'esprit directeur» de l'entreprise soit fait subir une discrimination ou un harcèlement à quelqu'un en violation du *Code*, soit était au courant d'un harcèlement mais n'a rien fait pour y remédier.

En général, ce sont les membres de la direction d'une entreprise qui forment son «esprit directeur». Même les personnes qui occupent des fonctions de supervision au sein d'un organisme peuvent être considérées comme faisant partie de «l'esprit directeur» de l'organisme, si elles agissent ou sont perçues comme agissant au nom de celui-ci. En règle générale, une personne qui assure des fonctions de chef de service au sein d'un organisme fait partie de son «esprit directeur». Tenir un employeur responsable des actes d'un employé qui fait partie de l'esprit directeur de son entreprise reflète la théorie organique de la responsabilité des personnes morales en common law.

65. Article 45 du *Code*.

Même les personnes qui n'ont pas à proprement parler le titre de superviseur, notamment les membres d'une unité de négociation collective, peuvent être considérées comme faisant partie de «l'esprit directeur» d'un organisme, si elles ont en fait un pouvoir de supervision ou si elles guident dans une importante mesure les activités des employés. Quelqu'un qui occupe le poste de chef d'équipe au sein d'une unité de négociation possède par exemple le pouvoir d'un «esprit directeur» par rapport aux autres membres du syndicat.

L'employeur qui est mis au courant d'un harcèlement doit immédiatement prendre des mesures pour remédier à la situation. Une fois que l'employeur est convaincu que l'allégation est bien fondée, il doit par ailleurs envisager de prendre aussi bien des mesures disciplinaires que des mesures préventives, parmi lesquelles la publication d'un énoncé de politique et l'organisation d'activités éducatives.

La responsabilité de l'employeur pour le harcèlement commis par ses employés et mandataires ne se limite pas au lieu ou aux heures de travail. Les actions ou comportements d'employés ailleurs qu'au travail, mais qui ont des répercussions sur le lieu de travail, par exemple durant un voyage d'affaires effectué pour le compte de l'employeur, lors d'une fête organisée par celui-ci ou dans des circonstances similaires peuvent en effet engager la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur doit prendre les problèmes de droits de la personne qui peuvent survenir sur son lieu de travail très au sérieux et faire des efforts assidus pour les régler. Il importe de ne jamais rejeter d'office la version d'un incident discriminatoire ou d'un harcèlement dont se plaindrait un membre du personnel, même s'il n'y a personne pour la corroborer, car il est un fait que les auteurs d'incidents de cette nature s'arrangent souvent pour agir loin des yeux et des oreilles de témoins. La répétition de comportements similaires par la personne mise en cause, les incohérences dans sa version des faits ou l'examen de notes minutieuses et crédibles prises par la victime du harcèlement ou de la discrimination pourront éventuellement fournir les éléments de preuve nécessaires pour confirmer la violation du *Code*.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que les plaintes pour atteinte aux droits de la personne portent souvent de lourdes allégations contre la personne ou l'employeur mis en cause. Aucune décision en matière de responsabilité ne doit donc être prise avant achèvement d'une enquête complète et impartiale visant à établir ce qui s'est réellement passé. Ceci étant dit, si les allégations sont telles qu'elles laissent craindre pour la sécurité de l'une ou l'autre partie, il convient de prendre des mesures pour assurer sa sécurité, et notamment faire en sorte que les deux parties ne soient plus en contact sur le lieu de travail.

L'employeur qui a connaissance d'une allégation selon laquelle il y aurait eu discrimination ou harcèlement sur son lieu de travail doit protéger l'identité des parties concernées, qu'il soit lui-même mis en cause ou non. Cette précaution vaut aussi bien pour les incidents auquel l'employeur donne suite aux termes de sa politique interne de lutte contre la discrimination et le harcèlement que pour ceux qui font l'objet d'une plainte à la Commission. L'employeur doit traiter tous les éléments d'une présumée atteinte aux droits de la personne de façon confidentielle, du début jusqu'à la fin du traitement d'une plainte. Il doit rester impartial tout au long du processus, surtout lorsqu'une plainte oppose deux membres de son personnel.

Les membres de la direction

Les membres de la direction d'une entreprise font partie de son «esprit directeurs», et de ce fait, leurs actions sont considérées être les actions de l'employeur. En conséquence, un employeur est responsable des violations du *Code* commises par ses dirigeantes ou dirigeants.

Si une personne membre de sa direction était au courant d'un harcèlement ou de l'existence d'une atmosphère empoisonnée, mais n'a rien fait pour y remédier, l'employeur pourrait être tenu responsable de la violation du *Code*. En conséquence, tout membre de la direction doit prendre des mesures promptes et adéquates pour mettre fin à un harcèlement ou assainir une atmosphère empoisonnée dès qu'un tel problème est porté à sa connaissance. Cela peut par exemple impliquer de faire appel à quelqu'un de professionnel et d'indépendant pour faciliter le dialogue entre les parties, faire de la médiation ou mener une enquête, voire suggérer des mesures disciplinaires appropriées.

Les autres membres du personnel

Les membres du personnel sont légalement tenus de respecter le *Code* dans leurs relations avec leurs collègues. Tout membre du personnel d'une entreprise qui aurait un comportement discriminatoire ou harcelant envers un autre membre du personnel pourrait être mis en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Ceci est vrai pour les relations entre l'ensemble des membres du personnel, sans égard à leur niveau hiérarchique au sein de l'entreprise.

Toute personne qui a des besoins particuliers liés à un motif de discrimination interdit par le *Code* et qui désire que son employeur en tienne compte doit fournir à ce dernier assez de renseignements, notamment sur les adaptations requises, pour lui permettre de prendre les mesures appropriées.

Les personnes ayant un handicap doivent fournir à leur employeur assez de renseignements pour établir l'existence de leur handicap (sans devoir en dévoiler la nature), de même que les mesures d'adaptation dont elles ont besoin, afin de lui permettre de tenir compte de leurs besoins. Ces renseignements peuvent par exemple inclure la confirmation par une professionnelle ou un professionnel de l'existence du handicap et des mesures d'adaptation dont la personne a besoin. Il est rarement nécessaire d'informer l'employeur explicitement de la nature exacte d'un handicap. Les personnes ayant un handicap doivent toutefois coopérer avec leur employeur pour faciliter l'adaptation à leurs besoins.

Les personnes de l'extérieur

Les personnes externes à l'employeur, telles que ses clients ou fournisseurs, qui agissent de façon discriminatoire ou harcelante envers un membre de son personnel ne sont pas soumises au *Code*. Cela signifie qu'elles ne peuvent pas être personnellement mises en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Dans certaines circonstances, leur comportement risque toutefois d'engager la responsabilité de l'employeur, notamment si celui-ci était au courant de la situation et qu'il aurait pu empêcher qu'elle ne se produise ou prendre des mesures correctrices mais ne l'a pas fait.

Les syndicats

Les syndicats et les employeurs ont l'obligation partagée de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ni de harcèlement sur les lieux de travail. Les syndicats doivent faire leur possible pour explicitement inclure la protection des droits de la personne dans les conventions collectives qu'ils négocient. Un syndicat et un employeur ne peuvent en aucun cas convenir par contrat de se soustraire à l'application du *Code*.

La responsabilité d'un syndicat en matière d'adaptation aux besoins d'une employée ou d'un employé est engagée dans deux situations :⁶⁶

- 1) premièrement, si le syndicat cause une discrimination ou y contribue en participant à la formulation d'une règle de travail qui a un effet discriminatoire sur une employée ou un employé, notamment si la règle fait partie de la convention collective. En principe, vu que l'employeur est en charge du lieu de travail, il est mieux placé pour trouver des solutions aux adaptations requises, mais le syndicat est néanmoins tenu de proposer d'autres mesures possibles. Lorsqu'il est coauteur d'une discrimination avec l'employeur, le syndicat partage l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour supprimer ou restreindre la source de l'effet discriminatoire.

Dans une affaire portée devant la Cour suprême du Canada en 1992,⁶⁷ par exemple, l'appelant, un gardien syndiqué travaillant pour un conseil scolaire, se plaignait que son employeur et son syndicat avaient manqué de s'entendre sur la manière de modifier son quart de travail. L'appelant était un adventiste du septième jour et sa religion lui interdisait de faire un quart de soirée le vendredi. La Cour suprême a statué que le syndicat et l'employeur étaient ensemble tenus de composer avec les croyances et pratiques religieuses de l'employé, à moins que cela ne leur cause un préjudice injustifié.

- 2) deuxièmement, si le syndicat gêne les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé. Le syndicat est tenu d'appuyer les efforts déployés par l'employeur pour se conformer au *Code*.

Dans une cause entendue en Ontario, par exemple,⁶⁸ un employeur avait accepté de composer avec les observances religieuses d'un employé en lui donnant congé le samedi, en échange de sa présence au travail le dimanche, à la condition toutefois de ne pas lui verser le salaire majoré pour cette journée, malgré les dispositions de sa convention collective. Le syndicat concerné s'est opposé à cette adaptation et a réclamé le versement du salaire majoré. La Cour divisionnaire de l'Ontario a statué que l'opposition du syndicat constituait une violation du *Code*.

Les syndicats sont bien entendu eux-mêmes des employeurs et ils ont, à ce titre, les mêmes responsabilités envers les membres de leur propre personnel que tout autre employeur.

66. *Central Okanagan School District no 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970.

67. *Ibid.*

68. *Gohm v. Domtar Inc. (No. 4)* (1990), 12 C.H.R.R. D/161 (commission d'enquête de l'Ontario), décision confirmée (*sub nom. Office & Professional Employees International Union, Local 267 v. Domtar Inc.*) (1992), 8 O.R. (2d) 65 (Cour divisionnaire).

Les agences de placement

Les employeurs n'ont pas le droit de passer par une agence de placement pour embaucher des personnes sélectionnées suivant des critères liés à la race, au sexe, au handicap ou à d'autres motifs de discrimination interdits par le *Code*.⁶⁹ Il est par exemple interdit à un employeur de demander à une agence de placement de ne lui envoyer que des «personnes d'ascendance européenne» pour combler un poste de réceptionniste. Pareillement, les agences de placement n'ont pas le droit de noter ce type de «préférences» de leurs clients ni de sélectionner les candidates et candidats à un poste en se basant sur un motif illicite de discrimination.

Si un employeur utilise les services d'une personne qu'une agence de placement lui a envoyée pour un travail temporaire et qu'il s'avère par la suite que cette personne a des besoins dont il faut tenir compte, l'agence est co-responsable de fournir à cette personne les adaptations nécessaires.

Les franchiseurs

La responsabilité des franchiseurs peut, dans certaines circonstances, être engagée si un de leurs franchisés se rend coupable de discrimination, dépendamment de la nature du contrat de franchise.⁷⁰ Le risque qu'il en soit ainsi est accru si le contrat de franchise est tel que le franchiseur exerce sur le franchisé une influence comparable à celle d'un «esprit directeur»,⁷¹ ou, plus encore, si la discrimination découle de politiques ou de pratiques prescrites ou préconisées par le franchiseur.

Un franchiseur ne pourra toutefois être tenu responsable d'un harcèlement illégal par un franchisé que si le franchiseur ou un membre de son personnel faisant partie de son «esprit directeur» était au courant du harcèlement et n'a rien fait pour y remédier.

QUELLES SONT LES PERSONNES PROTÉGÉES SUR UN LIEU DE TRAVAIL?

Les employés

«Toute personne» a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

Le *Code* ne définit pas le terme «employé» dans ses dispositions garantissant le droit à un traitement égal en matière d'emploi. La Commission interprète ces dispositions au sens large, à savoir qu'elle estime que la protection du *Code* s'applique non seulement au personnel à plein temps, à temps partiel ou à contrat d'un employeur, mais aussi aux personnes qui ne travaillent que pour gagner de l'expérience ou obtenir des prestations.

69. Voir le paragraphe 23(4) du *Code*.

70. Voir le paragraphe 45(1) du *Code*.

71. Voir au début de cette section «Les responsabilités vis-à-vis de la loi», sous «Les employeurs», pour plus de détails concernant «l'esprit directeur».

Les employés temporaires ou occasionnels

Le *Code* protège les employés temporaires ou occasionnels quelle que soit la durée de leur emploi dans une entreprise. Cette protection s'applique même aux personnes qui ne sont pas véritablement des employés, mais qui sont envoyées dans une entreprise par une agence de placement. Il incombe aux agences de placement de s'assurer que les employeurs auxquels elles envoient des travailleuses ou des travailleurs accueillent ces derniers dans des lieux de travail libres de discrimination et de harcèlement. Une agence de placement qui apprendrait qu'un employeur a porté atteinte aux droits d'une personne qu'elle lui a envoyé et qui ne ferait rien pour remédier à la situation pourrait être mise en cause dans une plainte.

Exemple :

Un employeur, qui a temporairement besoin de quelqu'un pour faire du classement, est passé par une agence de placement pour retenir les services d'une employée de bureau. La personne chargée de superviser le travail de l'employée temporaire lui fait des remarques désobligeantes et moqueuses à propos de sa croyance. Ces remarques sont une forme de harcèlement et l'employée peut s'en plaindre à la Commission. L'employée pourrait aussi porter plainte contre son agence de placement, si celle-ci, une fois informée du harcèlement, ne faisait rien pour remédier à la situation.

Les employés contractuels

Un contrat est une entente orale ou écrite dont l'exécution peut être forcée par un tribunal. Les ententes sur les conditions de travail sont une forme de contrat. Tous les contrats sans exception sont couverts par le *Code*, y compris ceux qu'un employeur peut passer avec un entrepreneur ou un sous-traitant, de même que les contrats fixant des modalités d'emploi. Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur l'un des motifs interdits par le *Code*.⁷²

Tout contrat passé avec un ministère ou organisme du gouvernement de l'Ontario inclut une clause stipulant que l'exécution du contrat ne doit en aucun cas donner lieu à une discrimination envers qui que ce soit.⁷³ Cette stipulation apparaît notamment dans les contrats de prêt ou de subvention du gouvernement. Si une commission d'enquête constituée par la Commission détermine qu'une personne employée par le bénéficiaire d'un contrat, d'un prêt, d'une subvention ou d'une garantie signés par le gouvernement a fait l'objet d'une discrimination durant son exécution, elle peut révoquer le contrat, le prêt, la subvention ou la garantie en question.

Les bénévoles et autres

Bien que le *Code* ne fasse pas spécifiquement mention des bénévoles, la Commission interprète la garantie d'un «traitement égal en matière d'emploi» prévue à l'article 5 du *Code* comme pouvant s'appliquer à toute personne qui travaille pour une autre. Cela inclut les bénévoles et les personnes qui travaillent sans rémunération pour gagner de l'expérience, comme par exemple les stagiaires, rattachés ou non à un mentor. Cela inclut également les personnes qui travaillent en échange de certaines prestations.

72. Voir l'article 3 du *Code*.

73. Voir le paragraphe 26(1) du *Code*.

Bien qu'aucune décision n'ait été rendue en Ontario à cet égard, une décision rendue en Colombie-Britannique en 1996 a établi que les droits de la personne de cette province s'appliquent à la discrimination contre une personne bénévole dans le domaine de l'emploi et des services.⁷⁴

Les accompagnatrices ou accompagnateurs et les auxiliaires médicaux

Les personnes engagées pour dispenser des soins médicaux ou personnels à une personne âgée, malade ou ayant un handicap ont droit à un traitement égal sans discrimination contraire au *Code*.

L'ACCESSIBILITÉ DES LIEUX DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Tout employeur ferait bien d'envisager l'élaboration d'un plan visant à évaluer l'accessibilité de ses lieux de travail, puis de procéder à ces évaluations et ensuite aux changements nécessaires pour adapter ses installations, méthodes et services aux besoins des personnes handicapées, que ce soit parmi son personnel ou sa clientèle.

Ce plan, qui devrait être mis par écrit, devrait poser le raisonnement à la base de l'évaluation, situer celle-ci dans son contexte et donner des directives quant à la manière de procéder à l'évaluation. L'évaluation permet d'établir jusqu'à quel point un lieu de travail est accessible aux personnes ayant un handicap et de cerner ce qu'il reste à faire pour améliorer son accessibilité. La mise en œuvre des changements nécessaires fait partie des obligations de l'employeur aux termes du *Code*.

Le plan d'évaluation de l'accessibilité devrait :

- énoncer ses objectifs;
- reconnaître la responsabilité de l'employeur aux termes du *Code* de veiller à ce que ses locaux et ses services soient accessibles aux personnes ayant un handicap;
- nommer les ressources internes et externes susceptibles de faciliter l'évaluation;
- résumer les initiatives internes et externes en cours;
- décrire les moyens de mesurer la qualité des services;
- esquisser la portée de l'évaluation et repérer les éventuels obstacles à l'accessibilité inhérents dans les procédures et les pratiques d'embauchage, les installations, les services et les communications;
- répartir les responsabilités et les délais d'exécution pour les diverses étapes de l'évaluation;
- établir un plan de communications pour sensibiliser les membres de la direction et du personnel à l'évaluation et s'assurer de leur adhésion à ses objectifs.

74. *Thambirajah v. Girl Guides of Canada* (1995), 26 C.H.R.R. D/1 (Conseil des droits de la personne de Colombie-Britannique). Le Conseil des droits de la personne de Colombie-Britannique a conclu qu'une interprétation «large et libérale» des dispositions interdisant la discrimination dans le domaine de l'emploi permettrait de considérer que la relation entre la plaignante, une guide volontaire, et l'intimé était une relation de travail.

À l'issue de l'évaluation, l'employeur devrait établir un sommaire de ses résultats, accompagné de recommandations, et le soumettre aux membres de sa direction. Les membres de la direction devraient ensuite divulguer ces résultats à l'ensemble du personnel, tout en les informant des mesures prévues pour éliminer les obstacles repérés.

Les plans d'évaluation de l'accessibilité et l'élimination des obstacles repérés sont deux moyens importants par lesquels un employeur peut anticiper sur les besoins des personnes ayant un handicap parmi son personnel ou sa clientèle. L'élaboration et l'application d'une politique d'adaptation aux besoins des personnes ayant un handicap sont deux autres façons dont un employeur peut satisfaire à son obligation aux termes du *Code* de tenir compte des besoins individuels de ces personnes. Cette politique doit informer clairement les membres du personnel ayant un handicap, les autres personnes ayant des besoins particuliers et les personnes responsables des mesures d'adaptation que l'employeur a prévu une marche à suivre pour aider les personnes handicapées à faire respecter leurs droits et à s'acquitter de leurs responsabilités.

Il existe quantité de ressources qui peuvent faciliter la planification des mesures d'amélioration de l'accessibilité et d'adaptation aux besoins des personnes ayant un handicap. Une page web créée par le ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs (<http://www.equalopportunity.on.ca>) est un bon point de départ pour trouver des renseignements à ce sujet. Elle contient notamment un lien (en cliquant d'abord sur «Centre de ressources», ensuite «Le coin des liens web» et enfin «Aménagements en milieu de travail») vers le Service d'information sur les aménagements, la version canadienne du Job Accommodation Network des États-Unis, un service de consultation gratuite qui procure des informations sur les aménagements d'emploi et la possibilité d'emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Au Canada, on peut joindre ce service, sans frais, en appelant le 1-800-526-2262.

LES MODALITÉS D'EMPLOI

Le «droit à un traitement égal en matière d'emploi» s'applique aux demandes d'emploi, à l'embauchage, à la formation, aux mutations, aux promotions, de même qu'aux conditions d'apprentissage, de mise à pied ou de renvoi. Il s'applique aussi aux taux de rémunération, heures de travail, heures supplémentaires, quarts, congés, avantages sociaux, mesures disciplinaires, évaluations du rendement et cessations d'emploi.

LA CRÉATION D'UN POSTE

Les exigences professionnelles justifiées⁷⁵

Tout emploi quel qu'il soit suppose l'exécution de certaines tâches essentielles que l'on peut aussi appeler des exigences essentielles. Lorsqu'une personne est incapable de satisfaire à ces exigences essentielles pour une raison liée à un motif de discrimination interdit par le *Code*, ce dernier prévoit qu'il convient d'examiner si ces exigences sont justifiées, autrement dit si elles sont établies de façon raisonnable et de bonne foi.

Si l'application d'une exigence ou d'une norme constitue ou entraîne une discrimination directe fondée sur un motif interdit par le *Code*, l'employeur doit pouvoir justifier cette exigence ou norme en apportant la preuve qu'il l'a établie de façon raisonnable et de bonne foi. En premier lieu, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme ou l'exigence dans un but rationnellement lié à l'exécution satisfaisante du travail en cause et qu'elle constitue la solution la moins discriminatoire envisageable dans les circonstances. L'exigence ou la norme en question doit avoir été établie de bonne foi, dans l'intention de réaliser un but légitime lié au travail, et non dans l'intention de déroger au *Code*. Un employeur n'a pas le droit de modifier les exigences essentielles d'un emploi de façon arbitraire en vue d'exclure de cet emploi une personne identifiée par un motif de discrimination interdit par le *Code*. Enfin, ni la Commission, ni un tribunal ne doit conclure qu'une exigence ou norme est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins qu'il ne soit impossible à l'employeur de tenir compte des besoins d'une personne sans subir lui-même de préjudice injustifié.⁷⁶

75. La Cour suprême du Canada a récemment confirmé que sa façon d'évaluer ce qui constitue une exigence professionnelle justifiée est similaire à celle énoncée dans le *Code* et les politiques de la Commission. En effet, dans un arrêt inédit rendu le 3 septembre 1999, *Colombie-Briannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, la Cour suprême du Canada a examiné la question de savoir si un test d'évaluation de la condition physique, dont elle a établi que l'application faisait de la discrimination envers les femmes par suite d'un effet préjudiciable, était une exigence professionnelle justifiée pour un emploi de pompier forestier. La Cour a conclu qu'il y a lieu d'adopter une méthode en trois étapes pour déterminer si un employeur a établi, selon la prépondérance des probabilités, qu'une norme discriminatoire à première vue est une exigence professionnelle justifiée :

- (1) premièrement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
- (2) deuxièmement, l'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
- (3) troisièmement, l'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

76. Voir la section intitulée «Les droits de la personne en cours d'emploi» pour plus de détails sur les mesures d'adaptation et le préjudice injustifié.

Il peut arriver que des exigences ouvertement discriminatoires soient considérées raisonnables et établies de bonne foi. Ce serait par exemple le cas de l'exigence que les personnes assurant l'entretien d'un vestiaire pour hommes dans un centre de culture physique appartiennent au sexe masculin.

Inversement, il peut arriver qu'une exigence, une qualité requise ou tout autre facteur a priori neutre et non-discriminatoire entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit ou l'imposition d'une restriction à ce groupe.⁷⁷

Prenons l'exemple d'un employeur qui établit une règle que les hommes qui travaillent pour lui n'ont pas le droit de porter la barbe. C'est en appliquant cette règle qu'il refuse un emploi à un homme sikh qui, du fait de sa religion, n'a pas le droit de se raser. L'employeur n'a pas créé cette règle dans l'intention d'exclure de son personnel les hommes sikhs, mais le résultat est le même. Cette exigence serait donc considérée une discrimination indirecte ou une discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

Même si cette règle peut être considérée raisonnable et justifiée (autrement dit même si l'employeur peut démontrer qu'il a adopté la norme de bonne foi dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause), il ne pourra pas insister sur l'application de la règle aux hommes sikhs à moins de pouvoir prouver que faire une exception dans leur cas lui coûterait trop cher ou poserait des risques pour la santé ou la sécurité. Si, dans cet exemple, le travail en cause a trait à la préparation d'aliments et l'employeur a imposé la règle par souci d'hygiène, il pourrait facilement adapter la règle aux hommes sikhs en les autorisant à porter un filet sur leur barbe, ce qui ne lui causerait aucun préjudice.

Les exigences professionnelles injustifiées

Certaines exigences ne pourront en aucun cas être considérées justifiées, autrement dit établies de façon raisonnable et de bonne foi, notamment celles qui sont :

- liées à des obligations accessoires et non essentielles d'un emploi;
- fondées sur les préférences de membres du personnel ou de la clientèle qui excluent des personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit;
- discriminatoires, bien qu'inclues dans une convention collective;
- basées sur des idées préconçues concernant la capacité de certaines personnes de s'acquitter des obligations inhérentes à un emploi (le fait pour une garderie de n'embaucher que des femmes pour s'occuper des enfants serait injuste envers les hommes qui sont tout aussi qualifiés pour faire ce travail);
- inflexibles quant à la manière d'exécuter un travail, alors qu'il existe des possibilités d'adaptation tout à fait simples;
- calquées sur des notions traditionnelles ou des préjugés concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes au sein de la société.

77. Voir l'article 11 du *Code*.

Les exigences physiques d'un emploi

Il n'y a guère deux emplois pareils en termes d'effort physique requis. L'éventail va des emplois les plus sédentaires, comme par exemple saisir des données sur un ordinateur, assis devant un écran des heures d'affilée, aux plus actifs, comme par exemple conduire un camion pour faire la livraison de lourdes charges. Ceci étant dit, tout emploi a des exigences physiques, qu'elles soient mineures ou majeures.

L'employeur qui établit une description de tâches a intérêt à analyser les exigences physiques essentielles de l'emploi, puis à fournir ces renseignements aux personnes qui postulent cet emploi. Ainsi, l'employeur pourra demander à une personne, après lui avoir fait une offre d'emploi conditionnelle, de passer ces exigences physiques en revue et de lui dire si elle aurait besoin d'adaptations pour s'acquitter des exigences essentielles de l'emploi. Au moment de procéder à l'analyse des exigences physiques d'un emploi, les employeurs doivent toutefois prendre garde à ne pas utiliser de critères limitatifs, basés sur les capacités d'une personne physiquement apte.

Les exigences essentielles

Les descriptions de tâches contiennent toujours de nombreux éléments, dont certains sont indispensables pour satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi, d'autres simplement souhaitables. L'important, c'est de bien faire la distinction entre les tâches indispensables et les tâches facultatives d'un emploi.

La distinction entre les tâches indispensables et celles qui ne le sont pas est une excellente façon pour un employeur de se préparer à l'éventualité qu'une personne candidate à un emploi ou déjà en poste lui demande des adaptations à cause d'un handicap. Il faut se rappeler qu'il n'y a pas atteinte aux droits d'une personne à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination, si cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à un emploi, même après que l'employeur ait pris toutes les mesures d'adaptation possibles, exception faite de celles qui lui auraient causé un préjudice injustifié.⁷⁸

L'évaluation de l'incapacité d'une personne de s'acquitter de pareilles obligations ou de satisfaire à de telles exigences doit se faire de façon objective et juste, et non dans le but de déroger aux principes établis dans le *Code*.

Exemple :

Une entreprise qui vend des ordinateurs cherche à embaucher des vendeuses et des vendeurs. La description de tâches dit que les vendeuses ou vendeurs doivent être capables de soulever jusqu'à 20 kilos, le poids moyen des ordinateurs, parce que leurs fonctions incluraient la livraison des machines aux personnes qui les achètent. Or, si la connaissance des ordinateurs et de la technologie de l'information est bien essentielle pour un emploi de vendeuse ou de vendeur d'ordinateurs, la capacité de soulever de lourdes charges ne semble guère l'être : elle devrait donc être mise à part comme exigence facultative.

78. Voir l'article 17 du *Code*.

La nature d'un emploi peut par ailleurs changer avec le temps. Cela peut entraîner l'ajout de nouvelles responsabilités, essentielles ou non. Il importe dans ce cas de revoir la description de tâches avant de combler une vacance. L'employeur doit se poser trois questions :

- 1) la description de tâches reflète-t-elle bien la réalité actuelle ou faudrait-il la mettre à jour?
- 2) la description de tâches reflète-t-elle bien les besoins et les attentes de l'employeur?
- 3) quelles sont les tâches essentielles et les tâches facultatives?

Les réponses à ces trois questions pourront aider l'employeur à combler une vacance sans créer d'obstacles inutiles à l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes ayant un handicap.

Les exigences particulières

Le permis de conduire

Le permis de conduire contient des renseignements personnels sur la personne qui en est titulaire, et notamment son âge. Ces renseignements pourraient donc permettre à un employeur d'évaluer les candidatures à un emploi en se basant sur un motif de discrimination interdit par le *Code*. Il serait donc préférable que l'employeur détermine quels sont les emplois pour lesquels la conduite automobile est une exigence essentielle et qu'il inclue cette information dans les descriptions de tâches correspondantes. L'employeur ne doit en principe demander la copie ou le numéro d'un permis de conduire qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à son titulaire.

La langue et la capacité linguistique

Le *Code*, à l'instar de la plupart des lois protégeant les droits de la personne au Canada, ne fait pas mention de la langue parmi les motifs de discrimination qu'il interdit.⁷⁹

Il existe cependant bien souvent un lien entre la langue que nous parlons ou l'accent que nous avons dans une langue particulière, d'une part, et notre ascendance, notre lieu d'origine ou notre origine ethnique, d'autre part. L'employeur qui exigerait donc des titulaires d'un emploi certaines capacités linguistiques en français, en anglais ou dans toute autre langue ou qui refuserait d'embaucher les personnes qui ont un accent pourrait donc faire l'objet d'une plainte devant la Commission, s'il n'existe aucun lien rationnel entre ces exigences et l'exécution des tâches essentielles de l'emploi en question.

L'employeur qui exige que les candidates ou candidats à un emploi aient une « parfaite maîtrise » d'une certaine langue doit être en mesure de prouver qu'il a établi cette exigence de façon raisonnable et de bonne foi. Il doit exister un lien rationnel et objectif entre la capacité linguistique exigée et les tâches essentielles de l'emploi. Il faut par ailleurs que l'exigence porte sur la langue qu'une personne doit pouvoir parler, lire ou écrire pour faire le travail, et non sur son lieu d'origine, son ascendance, son origine ethnique ou sa race.

79. Présentement, seuls la province du Québec et le territoire du Yukon font expressément mention de la langue parmi les motifs de discrimination illicites dans le domaine de l'emploi.

Exemple :

Un employeur dont la clientèle est en grande majorité originaire d'Amérique centrale cherche à embaucher des personnes qui parlent espagnol. Il ne peut pas refuser un emploi à une personne parfaitement bilingue anglais-espagnol pour la simple raison qu'elle n'est pas originaire d'Amérique centrale : ce serait faire de la discrimination fondée sur le lieu d'origine.⁸⁰

Le poids et la grandeur comme exigences professionnelles

Il ressort de plusieurs décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en Ontario et ailleurs au Canada que le poids et la grandeur peuvent constituer des exigences professionnelles justifiées, mais seulement dans des circonstances très particulières. Diverses recherches ont en effet permis de conclure que la carrure n'est pas un facteur qui permet à lui seul de déterminer si une personne sera capable d'exécuter les fonctions essentielles d'un emploi, même si celui-ci demande des efforts physiques importants. Par conséquent, l'employeur qui impose une norme minimale de poids ou de grandeur pour un emploi donné peut se trouver en violation du *Code*, même s'il a établi cette exigence de façon raisonnable et de *bonne foi*.

Les employeurs incluent parfois des normes de poids et de grandeur dans la description de tâches de certains emplois, en particulier ceux qui sont traditionnellement dominés par les hommes, notamment les services de police ou de pompiers. Ces normes ou critères de sélection sont souvent basés sur la carrure moyenne des hommes faisant partie du groupe majoritaire au sein de la population. Ces critères de poids et de grandeur ont un effet préjudiciable sur les femmes et les hommes appartenant à certains groupes minoritaires qui sont, en moyenne, plus petits et moins forts que les membres du groupe majoritaire.

L'utilisation de critères de poids et de grandeur différents pour les hommes et pour les femmes peut réduire les conséquences discriminatoires de ce type de pratiques sur les femmes. Elle risque toutefois de maintenir l'exclusion de personnes appartenant à certains groupes raciaux minoritaires dont les membres sont, en moyenne, moins grands et moins fortement bâtis que la majorité de la population de l'Ontario.

Les employeurs doivent se rappeler qu'une exigence, une qualité requise ou un critère ne sera jamais reconnu comme ayant été établi de façon raisonnable et de bonne foi, s'ils n'ont pas essayé de l'adapter aux besoins des personnes qui s'en trouvent lésées, par exemple les femmes ou les membres de certains groupes raciaux ou ethniques minoritaires. Un employeur ne pourra être exempté de son devoir de tenir compte des besoins de ces personnes que si les adaptations requises devaient lui causer un préjudice injustifié.

80. Une exception pourra dans certains cas être faite à cette règle, si l'employeur offre un emploi particulier au sens de l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

Les exigences liées à la race et aux motifs connexes, à l'origine ethnique, à la croyance, au sexe, au handicap, à l'âge, à l'état matrimonial et au partenariat avec une personne de même sexe

L'alinéa 24(1) a) autorise certains organismes ou groupements spéciaux à n'employer que des personnes identifiées par l'un des motifs de discrimination précités ou à leur accorder la préférence, si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes. Cette exception s'applique uniquement aux organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social, dans la mesure où la qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.⁸¹

Les organismes ou groupes visés par cette exception sont :

- les groupements confessionnels, ordres religieux, églises, etc., caractérisés par un culte ou des observances particulières;
- les organismes de bienfaisance, y compris ceux reconnus par la *Loi de l'impôt sur le revenu fédérale* (p. ex., Hémophilie Ontario);
- les établissements tels que des écoles, collèges ou autres, qui offrent une formation ou un enseignement spirituel, religieux, professionnel, intellectuel ou physique (p. ex., un collège communautaire);
- les confréries sans but lucratif formées pour le secours mutuel (p. ex., le Club international Lions);
- les organisations dont le but est d'organiser des activités sociales ou culturelles (p. ex., une association culturelle servant les intérêts des membres d'un groupe ethnique particulier).

Les organismes ou groupements de cette nature peuvent formuler des exigences professionnelles telles qu'elles leur permettent d'embaucher uniquement ou de préférence des personnes identifiées par un motif de discrimination autrement interdit par le *Code*.

L'alinéa 24(1) b) du *Code* autorise par ailleurs un employeur à prendre des décisions d'embauche fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial ou le partenariat avec une personne de même sexe, s'il peut apporter la preuve que la qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

L'employeur qui cherche à embaucher des personnes comme chauffeurs d'autobus scolaire peut exiger que les candidates et candidats retenus pour l'emploi n'aient jamais été reconnus coupables de conduite imprudente.

L'employeur doit pouvoir prouver que l'exigence est établie de façon raisonnable et de bonne foi et que l'adaptation de l'emploi à la situation d'une personne lésée par cette exigence lui ferait subir un préjudice injustifié. Les facteurs pris en considération pour déterminer si une adaptation entraînerait un préjudice injustifié sont le coût, les sources extérieures de financement, s'il en est, et les exigences en matière de santé et de sécurité.

81. Voir aussi la publication de la Commission intitulée *Exceptions aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario relatives à l'égalité en matière d'emploi*.

Le but primordial du *Code* est d'assurer à toutes et à tous les mêmes droits et les mêmes chances. Un employeur ne peut donc invoquer l'article 24 du *Code* que si l'exigence qu'une personne fasse partie d'un groupe particulier pour s'acquitter des obligations d'un emploi est effectivement raisonnable.

La citoyenneté comme exigence professionnelle

L'article 16 du *Code* autorise un employeur à faire de la discrimination fondée sur la citoyenneté dans trois situations bien précises, à savoir lorsque :

- la loi impose la citoyenneté canadienne comme exigence ou qualité requise;
- la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent est exigée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives;
- un organisme ou une entreprise impose comme exigence pour l'accès à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne.

L'employeur amené à se prévaloir de cette exception aura intérêt à inclure la nature de son exigence en matière de citoyenneté dans la description des tâches relative au poste qu'il cherche à combler, de sorte à éviter tout malentendu.

Les emplois réservés aux hommes ou aux femmes

Un employeur peut établir la description de tâches d'un emploi de telle sorte à réserver celui-ci à un homme ou à une femme. Pour pouvoir justifier cette exigence, il doit toutefois être en mesure de prouver que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi.⁸²

Exemple :

Une maison de refuge pour femmes battues qui cherche à embaucher quelqu'un dont le rôle consistera à offrir des services de counseling à des victimes de violence conjugale pourra par exemple préciser sur une annonce d'emploi qu'elle ne retiendra que les candidatures de femmes. Dans ces circonstances, le sexe féminin serait incontestablement une qualité requise de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi.

Les accompagnatrices ou accompagnateurs et les auxiliaires médicaux

Le *Code* autorise toute personne à embaucher l'accompagnatrice ou l'accompagnateur ou encore l'auxiliaire médical de son choix, pour soi-même ou pour un membre de sa famille, conformément à une préférence fondée sur un motif de discrimination autrement interdit.⁸³ Une famille d'origine grecque peut par exemple accorder la préférence à une personne d'origine grecque pour s'occuper d'un parent âgé et infirme à domicile.

82. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

83. Voir l'alinéa 24(1) c) du *Code*.

La préférence de la clientèle

Un employeur ne peut pas invoquer la préférence de sa clientèle ni de quelque autre personne ou groupe externe à son entreprise pour justifier une discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*. La préférence de la clientèle ou d'autrui ne peut entrer en jeu que dans les situations exceptionnelles prévues par le *Code* (notamment à l'article 24), et encore seulement à condition que l'exigence qui en découle soit établie de façon raisonnable et de bonne foi. L'employeur qui ferait de la discrimination fondée sur l'un des motifs que le *Code* interdit dans une situation ne correspondant à aucune des exceptions prévues par ce dernier serait en violation de la loi et ne pourrait pas justifier la discrimination sous prétexte qu'elle répond à une préférence de sa clientèle.

Les programmes spéciaux⁸⁴

L'article 14 du *Code* autorise la mise en œuvre de programmes spéciaux qui pourraient autrement être considérés discriminatoires au sens du *Code*. Les programmes spéciaux répondent aux besoins précis de certaines personnes qui subissent un comportement discriminatoire, un préjudice ou un désavantage économique par la prise de mesures de création d'emploi, de soutien spécialisé et autres, visant à contrer la discrimination dont elles font l'objet et à améliorer leur situation.

Un programme spécial est un programme :

- destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique,
- destiné à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales,
- visant à favoriser l'élimination d'une atteinte à des droits garantis par le *Code*.

Un programme doit satisfaire à l'une des exigences ci-dessus pour être considéré un programme spécial au sens du *Code*. Les programmes qui peuvent être autorisés en application de l'article 14 sont très variés. Il est important d'informer le public de l'existence des programmes spéciaux, de même que des conditions à remplir pour en bénéficier, que ce soit pour pouvoir postuler un emploi ou pour obtenir certains services.

Exemples:

- Un employeur adopte un programme favorisant l'embauche de personnes de moins de 25 ans afin de lutter contre le chômage des jeunes.
- Une annonce d'emploi publiée pour recruter les jeunes de moins de 25 ans visés par ce programme spécial devra par exemple expliquer très clairement aux candidates et candidats intéressés et au public en général que l'emploi s'inscrit dans le cadre de ce programme.

84. Pour plus amples renseignements, voir les *Directives concernant les programmes spéciaux* de la Commission.

Les critères d'admissibilité

Le programme doit énoncer clairement à quelles personnes il s'adresse. Il peut s'agir par exemple de :

- personnes ou groupes de personnes identifiées par un motif de discrimination interdit par le *Code*, p. ex., la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire;
- personnes ou groupes défavorisés, autrement dit de personnes qui subissent un préjudice ou un désavantage économique.

Il faut faire attention à ne pas restreindre l'admissibilité au programme outre mesure, surtout si les restrictions imposées pourraient être considérées «discriminatoires» au sens du *Code*. Il doit toujours y avoir un lien rationnel entre les critères d'admissibilité et la raison d'être du programme.

Exemple :

D'après des chiffres compilés par Statistique Canada selon lesquels les enfants de familles à faible revenu seraient des chômeurs chroniques, l'Association Priorité à la jeunesse met au point un programme d'emplois d'été qui s'adresse uniquement aux élèves du secondaire dont les familles sont démunies.

La raison d'être du programme

Le programme spécial doit aussi :

- énoncer clairement les raisons qui donnent à croire que les personnes ou groupes visés subissent un préjudice, un désavantage ou une forme de discrimination;
- expliquer soit l'effet des mesures proposées sur le préjudice, le désavantage économique ou la discrimination, soit la stratégie qui permettra d'atteindre l'égalité des chances;
- confirmer sa nature temporaire et préciser la période durant laquelle il sera en vigueur.

La preuve avancée à l'appui de l'existence d'un préjudice ou d'un désavantage devrait être objective et, si possible, quantifiable. Elle ne devrait pas être subjective ni basée sur des impressions personnelles. Les questions qu'il convient de se poser au moment de mettre sur pied un programme spécial dans le domaine de l'emploi sont les suivantes : Est-ce que les personnes ou groupes visés par le programme se heurtent à un problème réel? Le programme permettra-t-il d'y remédier?

Le *Code* autorise par ailleurs la collecte de données visant à surveiller et évaluer l'application d'un programme spécial. Il autorise aussi la collecte de données afin de démontrer la sous-représentation de certains groupes dans une catégorie professionnelle ou ailleurs ou d'autres formes de préjudice et de désavantage. Ces données pourront par exemple servir à établir le profil racial du personnel d'une entreprise en vue de la mise en place d'un programme spécial.

Exemple :

Un employeur veut agrandir son entreprise et embaucher de nouveaux employés. Il décide donc de faire une enquête pour déterminer si son personnel actuel est bien représentatif de la population locale. Il distribue pour cela un questionnaire à l'ensemble de ses employés, les invitant à y indiquer leur appartenance raciale et à le retourner de façon anonyme au service des ressources humaines.

Les statistiques recueillies de façon suivie permettent aussi d'évaluer les résultats que produisent les programmes spéciaux et la nécessité d'adopter d'autres mesures ou non.

Le *Code* ne précise pas quand ni même comment la collecte de données devrait avoir lieu. Voici toutefois les méthodes couramment utilisées pour repérer les groupes représentés au sein du personnel ou de la clientèle d'une entreprise ou d'un organisme :

- les questionnaires de déclaration volontaire,
- les sondages par une employée ou un employé,
- les sondages par une experte conseil ou un expert conseil externe.

Chacune de ces méthodes a ses avantages et ses inconvénients en ce qui concerne ses coûts pour l'entreprise, mais aussi la quantité et la fiabilité des données recueillies et la protection de leur caractère confidentiel. En règle générale, les questionnaires de déclaration volontaire sont la façon la plus simple de recueillir ces données, mais il appartient à chaque employeur de choisir la méthode qui lui convient le mieux en fonction de la culture organisationnelle de son lieu de travail et des objectifs du programme spécial envisagé.

Quelle que soit la méthode retenue, la collecte des données devrait toujours respecter le caractère confidentiel de celles-ci et la dignité des personnes auxquelles elles se rapportent. Les employeurs du secteur public, qui sont soumis à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, ont intérêt à s'assurer que la méthode qu'ils utilisent pour recueillir ces données est conforme à l'article 41 de cette loi. Le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée se tient à leur disposition pour leur fournir plus de détails à cet égard.

Les employeurs du secteur privé devraient également s'efforcer de respecter le caractère confidentiel des données qu'ils recueillent et la dignité des personnes auxquelles elles se rapportent. Ils pourraient pour cela par exemple adopter des politiques internes sur la protection de la vie privée ou encore un code de déontologie.

Il importe surtout d'informer les personnes invitées à remplir un questionnaire de déclaration volontaire ou à participer à une autre forme de sondage à quoi serviront les renseignements qui leur sont demandés. Ainsi, elles auront moins de réticence à répondre aux questions posées. Comme les données recueillies dans le contexte d'un programme spécial ne doivent servir qu'aux seules fins de ce programme, il importe par ailleurs de faire très attention à les stocker de façon sécuritaire et à en surveiller étroitement l'accès.

La mise en œuvre d'un programme

i. La consultation préalable

La première chose à faire est de prendre les mesures appropriées pour repérer et consulter les personnes susceptibles d'être touchées par le programme spécial envisagé. Suivant la nature de ce programme, il pourrait par exemple s'agir des syndicats et des associations d'employées et d'employés, des associations de locataires, d'une association de consommateurs ou encore de divers organismes communautaires.

ii. *L'élaboration du plan de mise en œuvre*

L'entreprise ou l'organisme qui veut mettre en place un programme spécial a tout intérêt à préparer un plan comportant :

- une esquisse de la façon dont le programme sera géré, y compris ses modalités et conditions d'application;
- la durée du programme;
- l'énoncé des mesures spéciales qui seront mises en œuvre;
- les buts du programme, son calendrier d'exécution et les résultats qui en sont attendus.

Les buts du programme, son calendrier d'exécution et les résultats qui en sont attendus devraient être exprimés de façon objective et, si possible, quantifiable, de sorte à faire ressortir en quoi le programme est conçu pour s'attaquer au préjudice, au désavantage ou à la discrimination repérés. Les programmes spéciaux doivent rester temporaires.

iii. *Les mécanismes de surveillance et d'évaluation*

Le programme devrait comporter un mécanisme de surveillance et d'évaluation des progrès qu'il permet d'accomplir dans le sens des résultats attendus, et ce en particulier afin qu'il soit possible :

- de déterminer l'efficacité du programme;
- d'accroître la responsabilité au sein de l'entreprise ou de l'organisme;
- de communiquer les résultats du programme au personnel ou à la clientèle de l'entreprise ou de l'organisme.

Il ne faut jamais perdre de vue qu'un programme qui semble satisfaire aux exigences du paragraphe 14(1) et donc constituer un programme spécial ne peut pas faire de discrimination arbitraire basée sur d'autres motifs interdits par le *Code*.

L'EMBAUCHAGE

Les politiques de recrutement et d'embauchage d'un employeur doivent avoir pour but essentiel de sélectionner des personnes qualifiées pour faire un travail. Le mérite devrait d'ailleurs être à la base de toutes les décisions prises par un employeur vis-à-vis d'un membre de son personnel. Les employeurs ont donc intérêt à ne poser sur leurs formules de demande d'emploi que des questions liées aux exigences du poste qu'ils cherchent à combler, de même qu'aux qualifications des candidates et candidats, et d'éviter toute question qui pourrait contrevenir au *Code*.

L'article 23 du *Code* donne quelques précisions concernant les pratiques d'embauchage acceptables ou non. Ses dispositions veillent à garantir que la sélection parmi les personnes qui postulent un emploi soit basée sur leur aptitude à satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi et non sur des idées préconçues ni des stéréotypes rattachés à des caractéristiques personnelles telles que la race, le sexe, le handicap ou autres liés à des motifs de discrimination interdits par le *Code*.

Les annonces d'emploi

Les annonces d'emploi ne doivent jamais, directement ou indirectement, mentionner de critères relatifs à la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, le casier judiciaire, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou l'état familial ni à un handicap.⁸⁵

Les annonces d'emploi ne doivent pas non plus contenir d'exigences qui, même sans directement évoquer un motif de discrimination interdit par le *Code*, risquent de décourager ou d'empêcher injustement certaines personnes de présenter leur candidature à l'emploi annoncé. Ce serait le cas par exemple d'annonces qui exigent une «expérience préalable au Canada» ou qui laissent entendre que la préférence sera accordée à des personnes sans enfants. De telles exigences créeraient des obstacles inutiles à l'égalité des chances et pourraient donner lieu à une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Voici quelques considérations que les employeurs devraient garder à l'esprit au moment de rédiger une annonce d'emploi :

- la description de l'emploi ne doit comporter aucun élément discriminatoire;
- elle doit clairement expliquer les tâches essentielles de l'emploi;
- les appellations d'emploi doivent être non sexistes (p. ex., le ou la gestionnaire, un mécanicien ou une mécanicienne);
- enfin, l'annonce doit rappeler que l'employeur souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi.

L'employeur doit s'assurer que les exigences et les qualités requises pour l'obtention d'un emploi sont établies de façon raisonnable et de bonne foi, et qu'elles sont directement liées à l'exécution des tâches essentielles de l'emploi. Il pourrait par exemple de façon raisonnable et de bonne foi dire qu'il recherche comme réceptionniste quelqu'un qui parle français ou anglais de façon claire et intelligible, mais il ne peut pas exiger que les candidates et candidats parlent la langue sans accent. Un employeur peut par ailleurs très bien préciser qu'il cherche quelqu'un qui a un permis de conduire valide (en précisant la catégorie requise), mais seulement si la nature de l'emploi est telle qu'un permis de conduire est indispensable.

Une annonce d'emploi discriminatoire pourrait entraîner le dépôt d'une plainte non seulement contre l'employeur qui l'a rédigée, mais aussi contre les journaux ou autres médias qui l'ont publiée ou diffusée.

Les formules de demande d'emploi⁸⁶

Le *Code* interdit aussi bien l'utilisation d'une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination que le fait de soumettre un candidat ou une candidate à une «enquête orale ou écrite» ayant le même effet.⁸⁷ Les formules de demande d'emploi ne doivent donc

⁸⁵. Voir le paragraphe 23(1) du *Code*.

⁸⁶. Voir le modèle joint en annexe. Ce modèle n'est pas prescrit par la loi et ne prétend pas inclure tous les éléments qu'une formule de demande d'emploi pourrait contenir. Il est seulement fourni à titre d'exemple pour aider les employeurs à concevoir leurs propres formules et à mener des entrevues qui respectent l'objet et les dispositions du *Code*.

⁸⁷. Voir le paragraphe 23(2) du *Code*.

jamais contenir de questions qui, directement ou indirectement, visent à établir la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe ou l'état familial d'une candidate ou d'un candidat ou à savoir si la personne a un handicap ou un casier judiciaire.

Un employeur n'a pas le droit de poser de questions concernant la santé d'une candidate ou d'un candidat ni de lui faire passer un examen médical lié à l'emploi, y compris un test de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, dans le cadre du processus de sélection préliminaire.

Le *Code* contient bien certaines exceptions autorisant un employeur à poser des questions qui seraient autrement discriminatoires, mais ces exceptions ne s'appliquent qu'au stade de l'entrevue.

Les paragraphes qui suivent expliquent plus en détails ce qu'une formule de demande d'emploi peut contenir ou non.

L'âge

Une formule de demande d'emploi peut demander si la candidate ou le candidat a au moins 18 ans et au plus 65 ans.

Toute autre question relative à l'âge est interdite sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles concernant :

- la date de naissance ou la présentation d'un extrait d'acte de naissance;
- la présentation de tout autre document portant une indication d'âge, *p. ex.*, un certificat de baptême ou un permis de conduire.

Le permis de conduire contient des renseignements personnels dont un employeur pourrait se servir pour présélectionner les candidates ou candidats selon leur âge. Une formule de demande d'emploi ne doit donc pas demander la présentation d'une copie de permis de conduire. Si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi, l'employeur peut demander à la candidate ou au candidat de lui fournir une copie de son permis, mais seulement après lui avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

La citoyenneté, le lieu d'origine ou l'origine ethnique

Une formule de demande d'emploi peut demander à une personne si elle a légalement le droit de travailler au Canada.

Toute autre question relative à la citoyenneté, au lieu d'origine ou à l'origine ethnique est interdite sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles concernant :

- le statut de réfugié, d'immigrant reçu, de résident permanent ou encore la citoyenneté canadienne par naturalisation;
- le lieu de naissance;
- le numéro d'assurance sociale ou N.A.S. (comme le N.A.S. peut fournir des indications sur le lieu d'origine d'une personne ou son statut vis-à-vis de l'Immigration, il peut seulement être demandé à la suite d'une offre d'emploi conditionnelle);
- la «communauté» à laquelle la candidate ou le candidat appartient;
- la participation aux activités d'associations culturelles ou ethniques;
- le nom et l'emplacement des établissements d'enseignement ou de formation fréquentés.

Les renseignements demandés sur une formule de demande d'emploi concernant l'éducation ou la formation d'une personne devraient se limiter au niveau d'études achevé et au type de diplôme ou de certificat professionnel obtenus. Le nom d'un établissement d'enseignement ou le titre exact d'un diplôme, d'un certificat ou de tout autre agrément professionnel pourrait révéler le lieu d'origine d'une personne. Il est donc préférable que l'employeur ne s'en informe qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

La croyance

Les questions relatives à la religion ou la croyance sont interdites sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles concernant :

- l'appartenance religieuse, l'église, le temple ou autre lieu de culte fréquenté;
- les fêtes religieuses respectées,
- les observances religieuses,
- le consentement à travailler les jours de la semaine qui sont généralement reconnus comme étant des jours de repos obligatoires pour les adeptes de certaines religions, à savoir le vendredi après le coucher du soleil, le samedi ou le dimanche;
- des références qui révéleraient l'appartenance religieuse, notamment celles d'un chef religieux ou spirituel.

L'employeur qui aurait des motifs raisonnables de vouloir connaître la disponibilité d'une candidate ou d'un candidat certains jours de la semaine parce que son personnel travaille par quarts, par exemple, ferait bien d'attendre d'avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à la personne présélectionnée avant de se renseigner sur d'éventuels besoins découlant de sa religion et la façon d'adapter l'emploi pour en tenir compte.

Le handicap⁸⁸

Les questions relatives à l'existence d'un handicap sont interdites sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles concernant :

- l'état de santé général et les antécédents médicaux,
- les maladies,
- les troubles psychiatriques ou maladies mentales,
- les limitations physiques ou intellectuelles,
- les handicaps du développement, déficiences intellectuelles ou difficultés d'apprentissage,
- les lésions,
- la demande ou l'obtention de prestations du régime d'assurance visé par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*;
- la prise de médicaments,
- l'appartenance à un groupement de personnes atteintes d'une maladie particulière (p. ex., les Alcooliques anonymes),
- la prédisposition à certaines maladies;
- l'admissibilité à des régimes d'avantages sociaux ou de prestations;
- la consommation abusive d'alcool ou de drogues ou un traitement s'y rapportant;
- le permis de conduire.

88. Le terme handicap renvoie indifféremment aux termes «handicap» et «déficience».

Le permis de conduire contient des renseignements personnels dont un employeur pourrait se servir pour présélectionner les candidates ou candidats en tenant compte de leur handicap ou d'un autre motif de discrimination que le *Code* interdit. Une formule de demande d'emploi ne doit donc pas demander la présentation d'une copie de permis de conduire ni poser de question concernant la possibilité d'obtenir un permis de conduire. Si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi, l'employeur peut demander à la candidate ou au candidat de lui fournir une copie de son permis, mais seulement après lui avoir fait une offre d'emploi conditionnelle.

Aucune question n'est permise sur une formule de demande d'emploi visant à savoir si une personne pourrait nécessiter des adaptations à cause d'un handicap ou à connaître la nature ou l'étendue de ces adaptations. De plus, un employeur ne peut pas exiger à ce stade que les candidates ou candidats à un emploi se soumettent à un examen médical ou à un test de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues.

L'état familial

Une formule de demande d'emploi ne doit pas demander de renseignements visant à établir l'état familial d'une candidate ou d'un candidat, et en particulier ne pas contenir de catégories lui demandant d'indiquer si :

- elle préfère la salutation M., M^{me} ou M^{lle},
- elle est mariée, divorcée, célibataire, séparée ou si elle vit en union libre,
- elle a des enfants ou pourrait en avoir à l'avenir,
- elle a des obligations familiales,
- ses obligations familiales limitent sa disponibilité.

Plutôt que de demander à une candidate ou un candidat si ses obligations familiales limitent sa disponibilité, un employeur ferait mieux de demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si la personne est libre de se déplacer, voire de déménager.⁸⁹

L'état matrimonial

Une formule de demande d'emploi ne doit pas demander de renseignements visant à établir l'état matrimonial d'une candidate ou d'un candidat, et en particulier ne pas contenir de catégories lui demandant :

- si elle est mariée, divorcée, célibataire, séparée ou si elle vit en union libre,
- des renseignements sur son conjoint ou sa conjointe (p. ex., est-ce que votre partenaire accepterait de déménager?),
- dans le cas d'une femme, son nom à la naissance ou son nom de jeune fille,
- si elle préfère la salutation M., M^{me} ou M^{lle},
- son lien avec la personne désignée comme bénéficiaire de sa police d'assurance ou la personne à prévenir en cas d'accident.

Plutôt que de demander à quelqu'un si son conjoint ou sa conjointe accepterait de déménager, un employeur ferait mieux de demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si la candidate ou le candidat est libre de se déplacer, voire de déménager.⁹⁰

89. Il convient de noter que si une personne ne peut pas se déplacer ou déménager pour une raison liée à un motif de discrimination que le *Code* interdit, entre autres l'état familial, l'employeur peut se trouver dans l'obligation de tenir compte des besoins de cette personne, en autant que cela ne lui fasse pas lui-même subir de préjudice injustifié.

90. *Ibid.*

La race, la couleur et l'ascendance

Les questions relatives à la race, la couleur ou l'ascendance sont interdites sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles concernant :

- les caractéristiques physiques, telles que la couleur des yeux ou des cheveux, la grandeur ou le poids,
- la remise d'une photo d'identité ou autre,
- la «communauté» à laquelle la candidate ou le candidat appartient.

Les questions relatives à la capacité linguistique sont autorisées, dans la mesure où elles se rapportent à une exigence essentielle de l'emploi.

Le casier judiciaire

Une formule de demande d'emploi peut demander à une personne si elle a déjà fait l'objet d'une déclaration de culpabilité pour une infraction criminelle pour laquelle aucun pardon ne lui été accordé.

Les questions interdites sont celles qui cherchent à savoir si une personne candidate a déjà :

- été déclarée coupable d'une infraction quelconque (ce qui pourrait être une façon de l'amener à dévoiler une infraction ayant fait l'objet d'un pardon),
- fait de la prison,
- été déclarée coupable d'une infraction à une loi provinciale (*par ex.* le *Code de la route*),
- été déclarée coupable d'une infraction pour laquelle un pardon lui a été accordé.

Le sexe et la grossesse

Les questions relatives au sexe ou à la grossesse sont interdites sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles demandant à une personne :

- si elle préfère la salutation M., M^{me} ou M^{lle},
- dans le cas d'une femme, son nom à la naissance ou son nom de jeune fille,
- son lien avec la personne désignée comme bénéficiaire de sa police d'assurance ou la personne à prévenir en cas d'accident,
- son intention d'avoir des enfants ou non.

Plutôt que de demander à une personne si elle a des enfants ou compte en avoir un jour, un employeur ferait mieux de demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si la candidate ou le candidat est libre de se déplacer, voire de déménager.⁹¹

L'orientation sexuelle

Les questions relatives à l'orientation sexuelle et au partenariat avec une personne de même sexe sont interdites sur une formule de demande d'emploi, en particulier celles demandant à une personne :

- si elle préfère la salutation M., M^{me} ou M^{lle},
- si elle est mariée, divorcée, célibataire ou si elle vit en union libre,
- des renseignements sur son conjoint ou sa conjointe, ou son partenaire ou sa partenaire de même sexe (*p. ex.*, est-ce que votre partenaire accepterait de déménager?),
- son lien avec la personne désignée comme bénéficiaire de sa police d'assurance ou la personne à prévenir en cas d'accident.

91. *Ibid.*

Plutôt que de demander à quelqu'un si son conjoint ou sa conjointe accepterait de déménager, un employeur ferait mieux de demander, dans la mesure où la nature de l'emploi le justifie, si la candidate ou le candidat est libre de se déplacer, voire de déménager.⁹²

Les entrevues

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut, au besoin, poser davantage de questions relatives à l'emploi pour déterminer si la candidate ou le candidat possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour exécuter les fonctions essentielles qui s'y rapportent.

Il se peut qu'une candidate ou un candidat décide d'informer l'employeur lors de l'entrevue d'un besoin que le *Code* lui donne le droit de faire respecter, qu'il soit lié à la croyance, à la grossesse ou à un handicap. Dans ce cas, ce besoin peut faire l'objet d'une discussion à ce stade.⁹³ Sinon, le sujet ne devrait pas être abordé tant qu'aucune offre d'emploi conditionnelle n'aura été faite.⁹⁴ Les employeurs devraient être prêts à tenir compte des besoins des candidates et candidats ayant besoin de mesures d'adaptation durant le processus de présélection et l'entrevue, afin de leur assurer l'égalité des chances d'emploi.

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut poser certaines questions relatives à un motif de discrimination interdit, à condition que ce soit dans le contexte de l'une des exceptions prévues par le *Code*.⁹⁵ Ces exceptions s'appliquent aux groupements ou organismes sélectifs, aux programmes spéciaux et aux emplois dont les exigences sont directement liées à un motif de discrimination précis.

L'âge

Tout employeur qui est un organisme ou groupement sélectif dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes d'une certaine tranche d'âge peut se renseigner sur l'âge des candidates ou candidats à un emploi.⁹⁶ Cette exception s'applique uniquement aux organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social qui servent les intérêts de personnes appartenant à certaines tranches d'âge. Ces organismes ou groupements peuvent n'employer que des personnes d'un certain âge ou leur accorder la préférence en matière d'emploi, si l'âge est une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Un groupement de jeunes est en droit d'engager une personne d'au plus 25 ans comme animatrice ou animateur social.

Un employeur qui n'est pas un organisme ou groupement sélectif peut également utiliser un critère d'âge pour sélectionner les candidates ou candidats à un emploi, à condition que l'âge constitue bien une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte

92. *Ibid.*

93. Voir aussi les *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées*, la *Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux observances religieuses* et la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* de la Commission.

94. Si le handicap s'avère évident dès l'entrevue, les mesures d'adaptation nécessaires, le cas échéant, pour permettre à une personne de s'acquitter des exigences essentielles de l'emploi peuvent faire l'objet d'une discussion à ce stade. Pour plus de détails, voir la section «Le handicap» sous «Les entrevues».

95. En particulier celles prévues aux articles 14, 16 et 24.

96. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

tenu de la nature de l'emploi.⁹⁷ L'employeur doit toutefois dans toute la mesure du possible essayer d'adapter les principales fonctions de l'emploi pour pouvoir prendre en considération les candidatures de personnes qui n'ont pas l'âge souhaité, le cas échéant, à moins que cela ne lui fasse encourir des coûts excessifs ou ne crée des problèmes sur le plan de la santé et de la sécurité.

Exemple :

Un producteur de long métrage demande à la personne responsable de la distribution d'engager quelqu'un pour jouer le rôle d'un jeune homme qui vient de finir son secondaire. Il serait dans ce cas parfaitement acceptable que la recherche se limite à de jeunes acteurs de moins de 20 ans.

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.⁹⁸

La citoyenneté, le lieu d'origine et l'origine ethnique

L'employeur peut, lors de l'entrevue, demander à une personne si elle a légalement le droit de travailler au Canada.

L'employeur peut aussi poser des questions relatives à la citoyenneté, si l'entrevue a trait à un emploi pour lequel la citoyenneté canadienne est une exigence ou une qualité requise par la loi.⁹⁹

Les questions relatives à la citoyenneté ou la qualité de résident permanent sont également autorisées si l'une des tâches essentielles de l'emploi sur lequel porte l'entrevue consiste à promouvoir des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives auprès d'autres citoyens canadiens ou de personnes résidant au Canada de façon permanente.¹⁰⁰

Enfin, l'employeur peut se renseigner sur la citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent d'une candidate ou d'un candidat si la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne est une exigence, qualité requise ou considération qu'il impose pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur.¹⁰¹

L'exigence d'une «expérience professionnelle au Canada» peut être difficile à satisfaire pour les immigrantes et les immigrants récents, et de ce fait leur faire subir une discrimination par suite d'un effet préjudiciable fondée sur le lieu d'origine, la citoyenneté ou l'origine ethnique. Les employeurs devraient donc se limiter à vérifier si les personnes qui postulent un emploi possèdent les qualifications requises, sans exiger qu'elles aient exercé leur profession ou leur métier au Canada. Si la citoyenneté ou toute autre exigence, notamment en matière d'agrément, est une qualité requise par la loi, il faut bien entendu que l'application de la loi soit raisonnable et

97. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

98. Voir l'article 14 du *Code*.

99. Voir le paragraphe 16(1) du *Code*.

100. Voir le paragraphe 16(2) du *Code*.

101. Voir le paragraphe 16(3) du *Code*.

non-discriminatoire, sans quoi le *Code* l'emporterait. Il y a souvent des façons très simples d'évaluer les compétences et les aptitudes d'une personne sans avoir à insister sur une expérience professionnelle au Canada ni à communiquer avec un employeur canadien préalable.

Exemple :

Un employeur cherche à embaucher quelqu'un comme dactylo-réceptionniste. Il a plusieurs moyens à sa disposition pour s'assurer qu'une candidate ou un candidat, y compris les personnes formées à l'étranger, ont les compétences requises, notamment des tests standardisés de dactylographie ou autres, des lettres de recommandation ou les périodes probatoires.

Les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social peuvent n'employer que des personnes appartenant à un groupe précis, si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes.¹⁰² Ils peuvent donc baser leurs décisions d'embauche sur le lieu d'origine ou l'origine ethnique. Cette exception ne s'applique toutefois pas à la citoyenneté et elle n'est valable que dans la mesure où l'appartenance à un groupe ethnique ou le lieu d'origine est une qualité requise exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

La croyance ou religion

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut, au besoin, poser davantage de questions relatives à l'emploi pour déterminer si la candidate ou le candidat possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour exécuter les fonctions essentielles qui s'y rapportent. Si une candidate ou un candidat l'informe durant l'entrevue d'un besoin que le *Code* lui donne le droit de faire respecter, qu'il soit lié à la croyance, à la grossesse ou à un handicap, ce besoin peut faire l'objet d'une discussion à ce stade. Sinon, le sujet ne devrait pas être abordé tant qu'aucune offre d'emploi conditionnelle n'a été faite.

Exemple :

Une femme musulmane pratiquante qui postule un emploi prévoyant le port d'un uniforme peut demander une adaptation à l'employeur de sorte à lui permettre de porter le hidjab (un voile de tête), comme l'exige sa religion.

De plus, les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social peuvent n'employer que des personnes appartenant à une religion précise, si leur principal objectif est de servir les intérêts de ces personnes.¹⁰³ Ils peuvent donc baser leurs décisions d'embauche sur l'appartenance à une religion, à condition qu'il s'agisse bien d'une qualité requise exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Une école confessionnelle peut poser des questions concernant la croyance aux personnes candidates à un emploi, si l'emploi implique la communication de valeurs religieuses aux élèves.

102. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

103. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

Il convient de noter par ailleurs que les écoles séparées, autrement dit celles qui relèvent d'un conseil catholique de l'Ontario, ont des droits constitutionnels particuliers qui ne sont pas affectés par le *Code*.¹⁰⁴

Le handicap¹⁰⁵

Les employeurs doivent tenir compte des besoins des personnes ayant un handicap, le cas échéant, durant l'entrevue et le processus de présélection. La Commission leur recommande de proposer la prise en compte des besoins particuliers à l'ensemble des candidates et candidats au moment de les convoquer à une entrevue ou un test.

L'employeur est en droit de poser des questions directement liées à la capacité d'une personne de s'acquitter des tâches essentielles d'un emploi et de se renseigner sur les éventuelles adaptations dont elle pourrait avoir besoin à cet égard.

Si l'existence d'un handicap devient évidente lors de l'entrevue, par exemple parce qu'une personne qui en est atteinte choisit de sa propre initiative d'en parler ou parce que le handicap est visible, l'employeur peut se renseigner sur les mesures d'adaptation dont cette candidate ou ce candidat peut avoir besoin et sur sa capacité de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi. Ses questions ne doivent toutefois pas être futiles, du genre «êtes-vous aveugle de naissance?» ou «Comment vous êtes-vous retrouvé en fauteuil roulant?». Son seul but doit être d'établir la capacité de la candidate ou du candidat de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi.

L'employeur qui voudrait poser des questions plus poussées devra user de beaucoup de prudence et de doigté, car s'il posait des questions inutiles et finissait par rejeter la candidature de la personne qu'elles visent, celle-ci pourrait avoir l'idée de porter plainte contre lui pour discrimination fondée sur un handicap. Pareillement, si l'existence d'un handicap est révélée durant une entrevue, l'employeur doit veiller à se renseigner sur les mesures d'adaptation dont une personne pourrait avoir besoin, faute de quoi il pourrait aussi faire l'objet d'une plainte par la personne concernée, si sa candidature était rejetée.

Le handicap ne doit faire l'objet d'aucune autre discussion tant que l'employeur n'a pas fait d'offre d'emploi conditionnelle à la candidate ou au candidat.

Ce qui compte avant tout, c'est de respecter la dignité et la situation particulière de chaque personne qui demande une adaptation à ses besoins. En d'autres termes, il faut examiner les besoins d'une personne handicapée individuellement pour déterminer quelles mesures il convient de prendre pour en tenir compte. Il n'existe pas de solution universelle pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant un handicap. Chaque personne a ses besoins propres, qui doivent être pris en compte au cas par cas, selon l'obstacle rencontré. Il peut arriver qu'une adaptation soit parfaite pour une personne, mais ne convienne pas à une autre, tout comme il peut arriver qu'une adaptation produise des avantages pour non seulement une personne, mais un nombre important de personnes handicapées. Dans tous les cas, les tentatives d'adaptation doivent se poursuivre aussi longtemps qu'il le faut pour trouver une solution acceptable, sous réserve d'un préjudice injustifié.

104. Voir l'article 19 du *Code*.

105. Le terme handicap renvoie indifféremment aux termes «handicap» et «déficiences».

La personne qui demande l'adaptation pour pouvoir satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi doit faire connaître ses besoins en fournissant suffisamment de détails et doit coopérer avec la personne responsable de l'adaptation lorsque celle-ci vient la consulter, afin qu'elle puisse donner suite à sa demande.

Tout employeur qui est un organisme ou groupement sélectif dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes ayant un handicap peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat a un handicap.¹⁰⁶ On entend par organisme ou groupement sélectif les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social qui servent les intérêts d'un groupe de personnes bien précis, en l'occurrence les personnes ayant un certain handicap. Ces organismes ou groupements peuvent n'employer que des personnes ayant un handicap ou leur accorder la préférence en matière d'emploi, si le fait d'avoir le handicap en question est une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Un organisme de secours social dont le principal objectif est de servir les intérêts des personnes malentendantes, sourdes de naissance ou devenues sourdes peut accorder la préférence en matière d'emploi à une agente ou un agent de liaison communautaire ayant une déficience auditive.

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.¹⁰⁷

Toute autre question relative à l'existence d'un handicap est interdite. Il convient à cet égard de noter que l'employeur ne doit en principe demander la copie ou le numéro d'un permis de conduire qu'après avoir fait une offre d'emploi conditionnelle à son titulaire, et encore seulement si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi.

L'état familial

Un employeur a le droit d'accorder ou de refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé.¹⁰⁸ Si c'est ce qu'il a l'intention de faire, il peut demander à toute personne qui postule un emploi si elle est la conjointe ou le conjoint, le partenaire ou la partenaire de même sexe, l'enfant ou encore le père ou la mère d'un membre de son personnel actuel.

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir

106. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

107. Voir l'article 14 du *Code*.

108. Voir l'alinéa 24(1) d) du *Code*.

si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.¹⁰⁹ Un employeur qui met sur pied un programme d'emploi spécial pour les pères ou mères de familles monoparentales peut par exemple se renseigner sur l'état familial des candidates ou candidats.

L'état matrimonial

Tout employeur qui est un organisme ou groupement sélectif dont le principal objectif est de servir les intérêts d'un groupe de personnes ayant en commun leur état matrimonial, qu'elles soient célibataires, divorcées ou autre, peut se renseigner sur l'état matrimonial d'une candidate ou d'un candidat.¹¹⁰ On entend par organisme ou groupement sélectif les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social qui servent les intérêts d'un groupe de personnes bien précis, en l'occurrence un groupe de personnes défini par l'état matrimonial de ses membres. Ces organismes ou groupements peuvent sélectionner leurs employés selon leur état matrimonial, en autant que l'état matrimonial soit une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Une agence de rencontre gérée par un groupe confessionnel à l'intention des personnes seules d'une congrégation peut accorder la préférence à une personne célibataire, séparée ou divorcée pour un emploi dont les tâches essentielles consistent à organiser des activités sociales ou culturelles pour personnes seules.

Il peut arriver que l'état matrimonial soit une qualité requise établie de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature d'un emploi. Dans ce cas, un employeur peut se renseigner sur l'état matrimonial d'une candidate ou d'un candidat au stade de l'entrevue.¹¹¹

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.¹¹²

Toute autre question relative à l'état matrimonial est interdite.

La race, l'ascendance et la couleur

Tout employeur qui est un organisme ou groupement sélectif dont le principal objectif est de servir les intérêts d'un groupe de personnes ayant en commun leur race, leur ascendance ou leur couleur, a le droit de poser des questions à une candidate ou à un candidat liées à sa race, son ascendance ou sa couleur.¹¹³ On entend par organisme ou groupement sélectif les organismes ou groupements religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social qui servent les intérêts d'un groupe de personnes bien précis, en l'occurrence un groupe de personnes défini par la race, l'ascendance ou la couleur de ses membres. Ces organismes ou groupements peuvent

109. Voir l'article 14 du *Code*.

110. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

111. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

112. Voir l'article 14 du *Code*.

113. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

sélectionner leurs employés en se basant sur l'un de ces trois critères, en autant que la race, la couleur ou l'ascendance, selon le cas, soit une qualité exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Un organisme de secours social qui sert principalement les intérêts des membres de communautés autochtones peut accorder la préférence pour un emploi de conseiller ou de conseiller en emploi à une personne d'ascendance autochtone.

Un employeur peut de plus poser des questions à une candidate ou un candidat au sujet de ses capacités linguistiques, malgré la possibilité d'en déterminer indirectement la race de la personne concernée, s'il existe un lien entre les capacités linguistiques et une exigence essentielle de l'emploi.

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.¹¹⁴

Le casier judiciaire

Lors d'une entrevue d'emploi, l'employeur peut demander à une personne si elle peut faire l'objet d'un cautionnement, dans la mesure où le fait d'être cautionnable est une exigence raisonnable, établie de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi.

L'employeur peut aussi demander à une personne si elle a déjà été reconnue coupable d'une infraction au *Code de la route*, si la conduite automobile est une exigence essentielle de l'emploi (ce qui serait le cas par exemple pour un emploi de chauffeur d'autobus).

Aucune autre question relative à l'existence d'un casier judiciaire n'est autorisée, sauf en ce qui concerne d'éventuelles déclarations de culpabilité en application du *Code criminel* qui n'ont fait l'objet d'aucun pardon.

Le sexe et la grossesse

Il peut arriver, compte tenu de la nature de certains emplois, que le fait d'être un homme ou une femme soit une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi. Dans ce cas, l'employeur peut en discuter avec une candidate ou un candidat lors de l'entrevue.¹¹⁵

Les groupements ou organismes religieux, philanthropiques, éducatifs, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts d'un groupe d'hommes ou de femmes ont le droit de n'employer que des hommes ou des femmes ou de leur accorder la préférence en matière d'emploi.¹¹⁶ Ces organismes ou groupements peuvent sélectionner leurs employés en se basant sur leur sexe, en autant que le fait d'être un homme ou une femme soit une qualité requise établie de façon raisonnable et qu'il existe un lien entre cette qualité requise et les tâches essentielles de l'emploi.

114. Voir l'article 14 du *Code*.

115. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

116. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

Au stade de l'entrevue, l'employeur peut, au besoin, poser davantage de questions relatives à l'emploi pour déterminer si la candidate ou le candidat possède les qualifications et les aptitudes nécessaires pour exécuter les fonctions essentielles qui s'y rapportent. Si une candidate ou un candidat l'informe durant l'entrevue d'un besoin d'adaptation que le *Code* lui donne le droit de faire respecter, ces besoins peuvent faire l'objet d'une discussion à ce stade.

Une femme enceinte peut par exemple avoir des besoins particuliers relatifs à la santé de son enfant à naître. Compte tenu du droit des femmes à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'employeur ne peut toutefois pas lui poser de questions liées à la grossesse durant l'entrevue. L'employeur ne peut donc pas demander à cette candidate si elle est enceinte, ni si elle a des enfants ou prévoit d'en avoir, à moins d'être en mesure de prouver, d'une part, que le fait de ne pas être ou devenir enceinte est une exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi, compte tenu de la nature de l'emploi et que, d'autre part, une adaptation aux besoins d'une femme enceinte est impossible, parce qu'elle entraînerait un préjudice injustifié.

Enfin, le *Code* autorise les employeurs à mettre sur pied des programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales. Un employeur qui cherche à embaucher quelqu'un pour un emploi offert dans le cadre de ce programme peut se renseigner pour savoir si une candidate ou un candidat à cet emploi appartient bien au groupe que le programme vise à aider.¹¹⁷ Un programme spécial de création d'emplois réservés aux femmes économiquement désavantagées ne serait par exemple pas contraire au *Code*.

Orientation sexuelle

L'employeur est autorisé à poser des questions sur le partenariat avec une personne du même sexe s'il est un organisme de services spéciaux à un groupe particulier de personnes identifiées par leur partenariat avec une personne du même sexe.¹¹⁸ Les organismes de services spéciaux sont définis comme des organismes de nature religieuse, philanthropique, éducative, fraternelle ou sociale qui sont essentiellement au service des intérêts d'un groupe particulier, dans ce cas un groupe de personnes définies par leur partenariat avec une personne du même sexe. Il est permis d'engager des personnes sur la base de leur partenariat avec une personne du même sexe si cela constitue une exigence raisonnable et authentique de l'emploi.

Dans certains cas, du fait de la nature de l'emploi, le partenariat avec une personne du même sexe peut représenter une qualification raisonnable et authentique pour l'emploi. Dans ce cas, il est admissible de poser des questions sur cette qualification particulière lors de l'entrevue d'emploi.¹¹⁹

Enfin, les employeurs peuvent mettre en place des programmes spéciaux destinés à soulager les préjudices ou les désavantages économiques ou à aider les groupes désavantagés à obtenir l'égalité d'accès à l'emploi. Il est alors admissible de poser des questions sur l'appartenance à un groupe qui subit un préjudice ou un désavantage.¹²⁰

Aucune autre question sur le partenariat avec une personne du même sexe n'est autorisée. Sauf dans le cas d'un programme spécial, aucune question sur l'orientation sexuelle n'est autorisée.

117. Voir l'article 14 du *Code*.

118. Voir l'alinéa 24(1) a) du *Code*.

119. Voir l'alinéa 24(1) b) du *Code*.

120. Voir l'article 14 du *Code*.

Les offres d'emploi conditionnelles

Afin d'éviter de donner la moindre impression de discrimination ou d'intention discriminatoire, un employeur a parfois intérêt à attendre pour demander certains renseignements ou documents à une personne de lui avoir offert l'emploi (de préférence par écrit) sous condition qu'elle fournisse des renseignements satisfaisants.

Cette précaution est nécessaire parce que les renseignements ou les documents demandés peuvent contenir des détails liés à un motif illicite de discrimination.

Cette précaution s'applique par exemple aux documents suivants :

- un permis de conduire, sur lequel figure la date de naissance;
- un permis de travail délivré par Immigration Canada, sur lequel figure la date d'arrivée au Canada;
- la carte sur laquelle figure le numéro d'assurance sociale (N.A.S.), qui peut elle aussi révéler la date d'arrivée au Canada.

L'employeur doit par ailleurs attendre qu'une personne ait accepté son offre d'emploi conditionnelle (de préférence par écrit) avant de lui demander de se soumettre à un examen médical ou de fournir les renseignements sur sa santé nécessaires pour les régimes de retraite ou de pension, d'invalidité, d'assurance-vie ou d'avantages sociaux.

Les examens médicaux

Par le passé, les employeurs se sont souvent basés sur des renseignements médicaux, exigés sur les formules de demande d'emploi ou obtenus grâce à des examens médicaux préalables à l'embauche, pour écarter les personnes qui avaient un handicap. La Commission estime que demander des renseignements de ce genre dans le cadre de la présélection des candidates et candidats constitue une violation du paragraphe 23(2) du *Code*.

Tout examen médical visant à établir ou décider si une personne est capable de satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi ne devrait avoir lieu que lorsqu'une offre d'emploi conditionnelle lui a été faite, de préférence par écrit. Ceci respecte le droit des personnes ayant un handicap de voir leur candidature évaluée sur la seule base de leurs mérites durant le processus de sélection.

Les renseignements tirés d'un examen médical risquent d'exposer les personnes ayant un handicap à une discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Il est donc préférable de ne divulguer à un employeur que les résultats d'un examen médical concernant la capacité d'une candidate ou d'un candidat à s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi et toute restriction susceptible de limiter cette capacité, s'il y en a. Il appartient à la candidate ou au candidat de fournir assez de détails sur ses éventuels besoins en matière d'adaptation pour permettre à l'employeur d'essayer d'y faire face.

La Commission reconnaît qu'il serait avantageux tant pour l'employeur que pour les personnes qui postulent un emploi que l'employeur fasse connaître dès les premières étapes du processus d'embauchage les informations concernant toute exigence spécifique d'ordre médical pour un poste.

Ceci étant dit, l'employeur qui a directement connaissance de renseignements portant sur l'état de santé d'une personne qui postule un emploi risque de se trouver dans une situation délicate, car toute décision prise ultérieurement, qu'elle porte sur l'embauche d'une autre candidate ou d'un autre candidat ou encore la promotion ou le renvoi d'une personne une fois embauchée pourrait être perçue comme ayant été basée sur ces renseignements.

C'est pourquoi la Commission estime que pour protéger l'employeur au même titre que la personne qui postule ou occupe un emploi, ce type de renseignements devrait n'être connu que du médecin qui procède à l'examen et ne pas être versé au dossier constitué par le service du personnel concernant cette personne. Le médecin pourra toujours fournir les renseignements pertinents à l'employeur, par exemple concernant la capacité d'une personne à effectuer les tâches essentielles d'un emploi, sans pour autant dévoiler la nature du handicap de la personne concernée.

L'employeur qui décide d'exiger un examen médical doit :

i. Informer les candidates et candidats à un emploi

que le processus d'embauchage inclut un examen médical

L'employeur qui peut justifier un examen médical préalable à l'embauche et qui a l'intention d'appliquer cette exigence pour un emploi doit informer les candidates et candidats de cette exigence au moment où il leur offre l'emploi. Il doit bien expliquer les circonstances dans lesquelles les examens ou tests auront lieu.

ii. Avoir une raison objective d'exiger l'examen

L'employeur doit s'assurer que l'examen médical est bien nécessaire et justifié.¹²¹ Pour confirmer la nécessité d'un examen, l'employeur devrait prendre en considération les questions suivantes, si elles s'appliquent :

a) existe-t-il une justification objective pour le test par rapport au rendement professionnel?
Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les tests et le rendement?

b) existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée d'un handicap, ainsi que les risques que ce handicap peut comporter, compromettent la sécurité des autres membres du personnel ou du public?

iii. Veiller à la manutention compétente des échantillons soumis à l'analyse

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool doivent être effectués par des personnes dûment qualifiées pour le faire et les résultats doivent être analysés dans des laboratoires compétents. De plus, l'employeur doit s'assurer que les échantillons prélevés sont bien étiquetés et protégés en tout temps.

iv. Prévoir une revue des résultats avec l'employée ou employé

L'employeur doit établir des procédures qui permettent au médecin de passer en revue les résultats des tests avec la personne concernée.

v. Protéger le caractère confidentiel des résultats

Afin de protéger la confidentialité des résultats des tests, toutes les données visant à évaluer l'état de santé doivent rester sous la garde exclusive du médecin qui a procédé à l'examen et ne jamais être versées à aucun dossier constitué par le service du personnel de l'entreprise.

121. Voir la section «La création d'un poste» pour plus de détails sur les exigences établies de bonne foi et les critères appliqués pour déterminer si une norme ou une exigence est justifiée.

Les tests psychométriques et psychologiques

Les employeurs utilisent parfois des tests pour établir le profil psychologique ou sonder la personnalité des personnes candidates à un emploi. Or, le recours à de tels tests durant le processus d'embauchage peut entraîner une atteinte aux droits de la personne. Le paragraphe 23(2) du *Code* interdit en effet l'utilisation d'une formule de demande d'emploi qui établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre une candidate ou un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet. Cette interdiction s'applique aussi aux tests psychologiques et psychométriques.

Par ailleurs, la validité de tests axés sur le comportement pour faire des prévisions quelconques peut aussi donner naissance à une plainte aux termes du *Code*. Un test doit toujours être un outil utilisé de façon raisonnable et de bonne foi pour évaluer la capacité d'une personne à faire un travail,¹²² sinon, l'employeur ne pourra pas justifier son utilisation.

Les profils de comportement soulèvent deux questions importantes. La première est celle de savoir si l'établissement d'un tel profil entraîne une discrimination directe fondée sur un motif interdit par le *Code*. Une discrimination directe pourrait en effet en découler si le test servant à établir ce profil établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif de discrimination illicite. Un test qui chercherait à savoir si une personne est pratiquante serait par exemple directement discriminatoire et donc inadmissible.

La seconde se rapporte aux profils de comportement établis de façon raisonnable et de bonne foi qui risquent néanmoins d'être contraires au *Code* s'ils aboutissent à l'exclusion d'un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination illicite. Ce serait le cas par exemple si les membres de certains groupes ethniques étaient involontairement, mais systématiquement, éliminés du processus d'embauchage parce que la conception d'un test est telle qu'elle produit de meilleurs résultats lorsqu'il est administré aux membres d'autres groupes. L'employeur doit dans pareil cas adapter le test pour éviter de léser ces personnes, à moins qu'une adaptation ne lui fasse subir un préjudice injustifié compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité. Il pourrait par exemple rajuster les résultats statistiques pour corriger le biais décelé.

Les employeurs qui ont recours à des tests pour évaluer les centres d'intérêt, les attitudes et les valeurs morales des candidates et candidats doivent redoubler de vigilance. Ils ont intérêt à examiner de près la conception de ces tests, afin de s'assurer de leur validité et de leur fiabilité et de vérifier s'ils sont bien conformes aux normes et directives d'organisations compétentes, telles que la Société canadienne de psychologie.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool¹²³

Les employeurs peuvent avoir l'objectif légitime de s'assurer que les personnes qui travaillent pour eux sont en pleine possession de leurs facultés. Ils ont pour cela souvent recours à des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool. Ceci étant dit, la dépendance à l'égard de l'alcool et des drogues, réelle ou présumée, est une forme de handicap aux termes du *Code*. Les personnes ayant ou ayant eu un handicap sont protégées contre toute forme de discrimination dans le domaine de l'emploi.

122. *Ibid.*

123. Voir aussi la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* de la Commission.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool constituent une forme d'examen médical. Un employeur qui envisage de faire passer ces tests devrait donc consulter la *Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi* de la Commission, abordée plus en détail à la section précédente. Les principes directeurs de cette politique sont les suivants :

- i) Les questions concernant la santé et les examens médicaux liés à l'emploi sont interdits au stade de la présélection des candidates et candidats.
- ii) À l'étape de l'entrevue, les examens médicaux préalables à l'emploi et les questions posées doivent se limiter à déterminer l'aptitude de la personne à satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi. Les employeurs doivent être en mesure de prouver que les exigences stipulées dans leurs politiques en matière de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool sont directement liées à l'exécution des fonctions de l'emploi. Pour pouvoir mettre en œuvre un programme de dépistage avant l'embauche, l'employeur doit donc pouvoir démontrer que les tests préalables à l'embauche lui fournissent une évaluation juste de la candidate ou du candidat.
- iii) Les examens médicaux visant à déterminer si une personne est capable de s'acquitter des exigences essentielles de l'emploi ne peuvent être effectués qu'après la présentation en bonne et due forme, de préférence par écrit, d'une offre d'emploi conditionnelle.

Lorsqu'un employeur décide de mettre en œuvre un programme de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, il doit veiller à :

i. *La remise d'un préavis du dépistage avant l'embauche*

Lorsque le dépistage de la consommation de drogues ou d'alcool est justifié, l'employeur doit informer les candidates et candidats de cette exigence au moment où il leur fait une offre d'emploi conditionnelle. Il importe de bien leur expliquer les circonstances dans lesquelles les tests pourront être exigés. Les tests ne doivent servir qu'à évaluer l'affaiblissement réel des capacités d'exercer les fonctions ou d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi. Ils ne doivent pas viser à dépister tout simplement la présence de drogues ou d'alcool dans le sang.

ii. *Un fondement objectif d'analyse*

Pour déterminer la nécessité des tests,¹²⁴ l'employeur devrait prendre en considération les questions suivantes, si elles s'appliquent :

- a) existe-t-il une raison objective de penser que le rendement professionnel pourrait être amoindri par une dépendance aux drogues ou à l'alcool? Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les tests et le rendement professionnel?
- b) existe-t-il une raison objective de penser, à l'égard d'une employée ou d'un employé en particulier, que des absences imprévues et répétées, des retards habituels ou encore un comportement inapproprié ou excentrique au travail sont liés à l'alcoolisme ou à une dépendance ou accoutumance aux drogues?
- c) existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée de la dépendance à l'alcool ou aux drogues, ainsi que les risques qu'elle peut comporter, compromettent la sécurité des autres membres du personnel ou du public?

124. Voir la section «La création d'un poste» pour plus de détails sur les exigences établies de bonne foi et les critères appliqués pour déterminer si une norme ou une exigence est justifiée.

iii. Une manutention compétente des échantillons soumis à l'analyse

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool doivent être effectués par des personnes dûment qualifiées pour le faire et les résultats doivent être analysés dans des laboratoires compétents. De plus, l'employeur doit s'assurer que les échantillons prélevés sont bien étiquetés et protégés en tout temps.

iv. Une revue des résultats avec l'employée ou l'employé

L'employeur doit établir des procédures qui permettent au médecin de passer en revue les résultats des tests avec la personne concernée.

v. La confidentialité des résultats des tests

Afin de protéger la confidentialité des résultats des tests, toutes les données visant à évaluer l'état de santé doivent rester sous la garde exclusive du médecin qui a procédé à l'examen et ne jamais être versées à aucun dossier constitué par le service du personnel de l'entreprise.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool effectués sans lien démontrable entre cette consommation et le rendement professionnel sont une atteinte aux droits des employées et employés. Un employeur ne peut légalement procéder à de tels tests que s'il existe un lien ou un rapport rationnel entre la consommation de drogues et d'alcool et le rendement professionnel. L'exécution de ces tests ne doit pas être arbitraire quant aux groupes d'employés et employées qui y sont assujettis. Un employeur ne pourrait par exemple pas justifier l'administration d'un test aux nouvelles recrues ou aux personnes qui reprennent leur poste après une absence prolongée seulement, alors que le personnel en place n'y est pas soumis. Par contre, un employeur pourra dans certains cas justifier l'administration d'un tel test aux seules personnes qui occupent des postes critiques pour la sécurité.

Lorsque la politique d'un employeur concernant les drogues et l'alcool en milieu de travail prévoit l'auto-identification des membres du personnel qui ont ou qui ont eu un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, la politique doit définir de façon raisonnable combien loin dans le passé une consommation abusive de substances intoxicantes sera jugée pertinente à l'évaluation de la capacité actuelle de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi. La déclaration obligatoire de tout problème de dépendance antérieur, sans aucune limite raisonnable de temps concernant le moment où cette dépendance existait, constitue une atteinte manifeste au droit à un traitement égal en matière d'emploi.

La Commission préconise, pour évaluer l'affaiblissement possible des aptitudes, le recours à des méthodes autres que des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool lorsque ces méthodes existent (par exemple des tests du rendement fonctionnel) et, sinon, la création de tels tests si cela peut se faire. La Commission encourage également l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'aide et de suivi par des pairs.

La dépendance à l'alcool ou aux drogues qui constitue un handicap

Les personnes qui font de graves abus d'alcool ou d'autres drogues sont considérées avoir une dépendance à ces substances. C'est le cas par exemple des personnes alcooliques, des toxicomanes et de toute autre personne qui fait une consommation excessive de substances psychoactives légales et illégales. Cette forme de dépendance constitue un handicap au sens du *Code* et ouvre donc droit aux protections offertes par ce dernier contre la discrimination fondée sur un handicap.

Lorsqu'une personne qui postule ou qui occupe un emploi demande à un employeur de tenir compte de ses besoins, afin de lui permettre de s'acquitter des exigences essentielles de l'emploi, l'employeur doit lui fournir les mesures d'adaptation nécessaires, en autant que cela ne lui fasse pas lui-même subir de préjudice injustifié.

LES DROITS DE LA PERSONNE EN COURS D'EMPLOI

La prise en compte des besoins du personnel en poste

Le *Code* oblige les employeurs à faire tout leur possible, sous réserve d'un préjudice injustifié, pour tenir compte des besoins des personnes ou groupes de personnes parmi leurs employés identifiés par un motif de discrimination illicite. Il serait injuste d'exclure une personne d'un lieu de travail ou de certaines activités sur ce lieu de travail parce que ses besoins en matière d'adaptation, dont le *Code* prescrit la prise en compte, sont exceptionnels. Le principe de l'adaptation vaut pour toutes les personnes qui ont des besoins que le *Code* leur donne le droit de faire respecter, mais celles dont les besoins soulèvent le plus souvent la question de l'adaptation sont :

- les personnes ayant un handicap,
- les personnes croyantes et pratiquantes,
- les femmes enceintes,
- les personnes ayant des obligations familiales,
- les personnes ayant une dépendance à l'alcool ou aux drogues,
- les personnes qui subissent un harcèlement et craignent pour leur sécurité,
- les personnes qui réintègrent leur emploi après une absence prolongée.

Le principe de l'adaptation

Le droit de certaines personnes de faire respecter leurs besoins et le devoir des employeurs et des syndicats de tenir compte de ces besoins sont de nos jours bien ancrés dans la loi et la jurisprudence. Le devoir de tenir compte des besoins implique parfois l'obligation de modifier les conditions de travail ou les tâches essentielles d'un emploi. Le *Code* reconnaît qu'un employeur peut devoir appliquer certaines règles, politiques ou procédures internes indispensables à l'exploitation de son entreprise ou être tenu de se conformer à certaines dispositions législatives, notamment en matière de santé et de sécurité. Par ailleurs, les employeurs sont parfois signataires de conventions collectives qui régissent les conditions de travail de leur personnel.

Toute exigence, qualité requise ou autre facteur qui exclut partiellement ou totalement ou au contraire favorise un groupe de personnes identifiées selon un motif de discrimination interdit par le *Code* peut violer le droit des membres de ce groupe à un traitement et à des chances égales dans le domaine de l'emploi. Une employée qui est enceinte ou qui peut le devenir a par exemple le droit de demander une modification de ses fonctions ou l'exemption de certaines règles en vigueur sur son lieu de travail pour protéger sa santé ou celle de son enfant à naître.

L'employeur doit immédiatement abandonner toute exigence, qualité requise ou autre qui n'est établie ni de façon raisonnable (*c.-à-d.* qu'il n'y a aucun lien rationnel entre l'objectif visé par l'imposition de cette exigence ou autre et le rendement au travail), ni de bonne foi (*c.-à-dire* que l'exigence n'est pas réellement établie dans l'objectif mis de l'avant). Pareille exigence ne satisferait pas aux critères de ce qui constitue une exigence professionnelle justifiée. Toute

exigence établie de façon raisonnable et de bonne foi restera par contre valable, en autant que l'employeur en dispense les personnes qu'elle pourrait léser ou fasse son possible pour tenir compte de leurs besoins, sous réserve d'un préjudice injustifié.

L'adaptation aux besoins peut se faire de deux façons : elle peut consister soit à offrir à quelqu'un qui la demande les solutions conçues en fonction des besoins du groupe de personnes dont cette personne fait partie,¹²⁵ soit à trouver une solution conçue en fonction des besoins particuliers de cette personne, notamment si elle a un handicap.¹²⁶

Les mesures d'adaptation peuvent porter sur les conditions de travail ou sur les aspects physiques d'un lieu ou d'un poste de travail. Lorsque la conduite automobile est une exigence essentielle d'un emploi, l'employeur peut essayer de tenir compte des besoins particuliers d'une personne ayant un handicap en apportant certaines modifications à un véhicule de la compagnie, à moins que de le faire ne lui cause un préjudice injustifié.

Les adaptations aux besoins vont de celles qui ne respectent guère la vie intime, l'autonomie ou la dignité d'une personne à celles qui les respectent parfaitement. Les adaptations qui n'ont aucun égard pour la vie intime, l'autonomie ou la dignité d'une personne ne sont pas acceptables.

L'employeur peut, selon les circonstances, avoir de la difficulté à financer la totalité d'une adaptation en une seule fois. Dans ce cas, il lui est permis de prendre des mesures d'adaptation provisoires ou d'échelonner la mise en œuvre de l'adaptation définitive, à condition de ne pas retarder cette dernière indûment. Cette façon de faire pourrait le mettre à l'abri d'une éventuelle plainte pour n'avoir rien fait du tout. La question de savoir si une adaptation provisoire ou progressive est acceptable sera toutefois tranchée à la lumière d'une analyse visant à déterminer si une adaptation définitive et immédiate lui causerait vraiment un préjudice injustifié.

Les employeurs et les syndicats doivent unir leurs efforts pour trouver une solution lorsqu'une mesure d'adaptation est incompatible avec une convention collective. La Cour suprême du Canada a toutefois noté que malgré le principe de la responsabilité partagée, il n'en reste pas moins que l'employeur est en charge du lieu de travail et de ce fait mieux placé pour amorcer et formuler des compromis.¹²⁷ En conséquence, c'est à l'employeur d'entamer le processus d'adaptation. La Cour suprême a toutefois noté également que le syndicat était dans l'obligation de proposer des solutions de rechange envisageables. Lorsqu'un employeur et un syndicat font de la discrimination, ils sont tenus de l'éliminer ou d'en éliminer la source.

Le préjudice injustifié

Les employeurs sont dans l'obligation de faire tout leur possible pour tenir compte des besoins d'une personne tant que les mesures d'adaptation ne leur causent pas de préjudice injustifié. Cela signifie qu'un employeur doit être en mesure d'apporter la preuve que le coût d'une adaptation (même compte tenu d'éventuelles sources extérieures de financement) ou les risques qu'elle crée pour la santé et la sécurité lui causeraient un préjudice injustifié. Par contre, un employeur ne peut pas invoquer d'autres facteurs tels qu'une perturbation de ses pratiques commerciales, la préférence de sa clientèle ou l'incompatibilité avec une convention collective pour justifier une discrimination contraire au *Code*.

125. Voir le paragraphe 11(2) du *Code*.

126. Voir l'alinéa 172 a) et le paragraphe 24(2) du *Code*.

127. *Supra*, note 66.

Seules les circonstances actuelles peuvent entrer en ligne de compte au moment de déterminer si une adaptation pourrait causer un préjudice injustifié. Aucune spéculation sur les risques ou circonstances à venir n'est permise. L'employeur ne doit par exemple pas anticiper ni spéculer sur le degré futur d'une incapacité au moment d'évaluer les besoins actuels d'une personne dont l'état pourrait se détériorer avec le temps. Une personne ayant la sclérose en plaques pourrait à l'avenir se fatiguer plus rapidement, mais il est impossible de prévoir exactement quand, sur combien de temps et de quelle manière cette détérioration se produira.

Le coût des adaptations

Il se peut qu'un employeur soit en mesure de prouver que le coût d'une adaptation lui causerait un préjudice injustifié. Il doit cependant d'abord examiner s'il ne pourrait pas obtenir l'aide de sources extérieures de financement.¹²⁸ Un préjudice ne sera considéré injustifié que si le coût d'une adaptation est tel qu'il entraverait fondamentalement la nature ou la viabilité des affaires de l'employeur.

Les risques pour la santé et la sécurité

La capacité de l'employeur de tenir compte des besoins d'une personne est évaluée par rapport aux risques qu'entraîne la modification d'une exigence en matière de santé ou de sécurité. Cette exigence peut être exprimée dans une loi, un règlement, une règle, une pratique ou une marche à suivre que l'employeur a défini seul ou en collaboration avec d'autres entreprises similaires à la sienne.

Avant d'invoquer un préjudice injustifié, l'employeur doit essayer de trouver un moyen d'assurer la santé et la sécurité malgré l'adaptation. La modification d'une exigence en matière de santé et de sécurité ou la renonciation à celle-ci peut créer des risques qu'il s'agit de mettre en balance avec le droit d'une personne à un traitement égal, sans discrimination. Si, quelle que soit l'adaptation envisagée, ces risques restent d'une telle importance qu'ils l'emportent sur les avantages d'une plus grande égalité, ils sont réputés donner lieu à un préjudice injustifié.

En cherchant à savoir si l'obligation de modifier une exigence en matière de santé ou de sécurité ou d'y renoncer, qu'elle soit définie par la loi ou non, crée un risque important pour quiconque, l'employeur doit tenir compte :

- i. de la volonté de la personne qui demande une adaptation d'assumer le risque dans les cas où ce risque menace sa santé ou sa sécurité;¹²⁹
- ii. de la question de savoir s'il est raisonnable de penser que la modification de l'exigence ou la renonciation à cette exigence pourrait entraîner un risque grave pour la santé ou la sécurité de personnes autres que la personne à l'origine de la demande d'adaptation;¹³⁰
- iii. des autres types de risques assumés au sein de son entreprise;
- iv. des types de risques tolérés dans la société en général, comme en témoignent des normes légales, par exemple concernant la délivrance de permis divers ou l'exploitation d'entreprises similaires à la sienne.

128. Le Fonds «Accès» est un exemple de source extérieure de financement. Il aide les organismes communautaires à aménager des installations sans obstacle, de manière à permettre aux personnes handicapées d'agir comme bénévoles et de poser leur candidature lorsque des postes sont offerts. Le Fonds «Accès», qui fait partie du Plan d'égalité des chances de l'Ontario, a été conçu en partenariat avec la Fondation Trillium de l'Ontario, qui exécute le programme.

129. L'évaluation du risque n'intervient que lorsque toutes les mesures possibles ont été prises pour le réduire.

130. *Ibid.*

Les risques pour la santé et la sécurité de la personne qui demande l'adaptation

Lorsque l'employeur est d'avis que l'adaptation aux besoins d'une personne peut entraîner la modification d'une exigence en matière de santé ou de sécurité ou la renonciation à cette exigence et que cela pourrait compromettre la sécurité de la personne en question, il doit lui expliquer ce risque afin qu'elle puisse décider en connaissance de cause si elle veut l'assumer. Cette obligation ne s'applique qu'aux cas où le risque éventuel vise la santé et la sécurité de cette personne. Si l'employeur peut démontrer que le risque qui demeure à l'issue d'une adaptation et de ses solutions de rechange est tel qu'il élimine les avantages d'une égalité accrue, il peut dire que la prise en compte des besoins de la personne concernée créerait un préjudice injustifié.

Les risques pour la santé et la sécurité d'autrui

L'employeur qui pense que la modification d'une exigence en matière de santé et de sécurité ou la renonciation à cette exigence entraînerait un risque pour la santé et la sécurité d'autrui doit évaluer le risque en question. Au moment d'évaluer la gravité de ce risque, il doit tenir compte des autres types de risques assumés au sein de l'entreprise.

Certains emplois exigent par exemple un effort ou une vigueur physique considérables, par exemple les emplois de chauffeur d'autobus et certains emplois au sein des services de pompiers ou de police. Il se peut que la forme physique des personnes appelées à occuper ces emplois ne soit pas suivie de façon très étroite ou ne soit même pas surveillée du tout, une fois les titulaires embauchés, même si une mauvaise forme physique entraîne une diminution marquée de la capacité à s'acquitter des tâches épuisantes inhérentes à ces emplois. L'évaluation des risques potentiels créés par les mesures d'adaptation doit donc se faire à la lumière de ce genre d'autres sources de risques plus répandues sur les lieux de travail.

Les modalités d'une convention collective liées à la santé et à la sécurité au travail ne constituent pas une entrave qui empêche d'offrir le type d'adaptation dont une personne pourrait avoir besoin, mais sont plutôt soumises à l'analyse abordée plus haut.

La gravité du risque doit être établie en supposant que des précautions convenables ont été prises afin de réduire ce risque. En établissant la gravité du risque, l'employeur peut examiner les quatre critères suivants :

- la nature du risque : quel tort causeraient ses conséquences, le cas échéant?
- la gravité du risque : quelle serait la gravité du tort causé, le cas échéant?
- la probabilité du risque : quelle est la probabilité que le tort se produise effectivement? S'agit-il d'un risque réel, ou purement hypothétique ou spéculatif? Ses conséquences pourraient-elles se produire souvent?
- l'étendue du risque : quelles sont les personnes qui subiraient les conséquences de ce risque?

Si le risque de causer du tort est minime et s'il est peu probable que le tort se produise, le risque ne doit pas être considéré comme grave. En cas de risque pour la sécurité publique, l'employeur doit tenir compte du plus grand nombre de personnes qui pourraient subir les conséquences du risque et de la probabilité que le risque devienne réalité.

Les droits et les devoirs

Les personnes qui demandent une adaptation et les employeurs à qui il appartient de tenir compte de leurs besoins ont respectivement des droits et des devoirs. En voici une liste partielle :

Employée ou employé	Employeur
Prendre l'initiative de demander l'adaptation.	Respecter la dignité de la personne qui demande l'adaptation.
Expliquer pourquoi l'adaptation est nécessaire.	Évaluer la nécessité d'une adaptation en fonction des besoins du groupe dont la personne fait partie.
Confirmer la demande au moyen d'un avis écrit et accorder un délai de réponse raisonnable à l'employeur	Répondre à la demande dans un délai raisonnable.
Fournir assez de renseignements pour confirmer l'existence d'un handicap et les mesures d'adaptation requises.	Répondre favorablement à la demande d'adaptation, en autant que cela ne crée pas de préjudice injustifié.
Agir de bonne foi.	Agir de bonne foi.
Faire preuve de réalisme, et non d'intransigeance.	Examiner différentes solutions.
Demander à connaître en détail le coût d'une adaptation, si l'employeur invoque un préjudice injustifié.	Si l'adaptation est impossible parce qu'elle créerait un préjudice injustifié, expliquer la situation clairement à la personne qui a demandé l'adaptation, preuves à l'appui s'il le faut.

Il est parfois impossible de trouver une solution entièrement satisfaisante pour la personne ayant des besoins particuliers sans créer de préjudice injustifié pour l'employeur chargé de tenir compte de ces besoins. Dans ce cas, l'employeur aura fait son devoir en proposant à la personne qui a demandé une adaptation la solution allant le plus loin possible pour satisfaire ses besoins en respectant sa dignité, sans pour autant créer de préjudice injustifié.

Les personnes ayant un handicap

Le *Code* interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi fondée non seulement sur un handicap réel, mais aussi sur un handicap présumé. Il garantit à toute personne handicapée capable d'exécuter les tâches essentielles d'un emploi un traitement égal dans cet emploi. Si une personne est incapable d'exécuter ces tâches essentielles, il incombe à l'employeur de tenir compte des besoins de cette personne, à moins de ne pouvoir le faire sans subir lui-même de préjudice injustifié.

Pour faire face à son devoir de tenir compte des besoins d'une personne ayant un handicap, l'employeur doit d'abord différencier les tâches ou exigences essentielles et celles qui ne le sont pas. Il doit ensuite déterminer s'il y a d'autres façons d'exécuter ces tâches ou de satisfaire à ces exigences essentielles et s'il ne serait pas possible de confier les éléments non-essentiels d'un emploi à quelqu'un d'autre. S'il n'existe pas de solution de rechange à la façon d'exécuter les tâches ou de satisfaire aux exigences essentielles, l'employeur doit examiner les formes d'adaptation qui permettront à la personne ayant un handicap de s'en acquitter.

Il n'y a pas de formule d'adaptation universelle, car chaque personne a des besoins particuliers. Il est d'autant plus important de consulter la personne qui demande une adaptation pour trouver la solution qui lui conviendra le mieux. Lui faire assumer sa part de responsabilité et se montrer prêt à examiner différentes solutions avec elle sont deux éléments indispensables au respect de la dignité de la personne concernée. L'employeur qui accepte de faire des efforts d'adaptation peut s'éviter une éventuelle plainte pour violation du *Code* et donc la nécessité de s'en défendre, avec ce que cela implique en économie de temps et d'argent.

Toute personne ayant un handicap a droit à un accès satisfaisant à la profession ou au métier de son choix et un employeur doit respecter les normes d'adaptation. Le principe directeur dont l'employeur doit se rappeler au moment d'appliquer les normes d'adaptation est le suivant : l'adaptation aux besoins d'une employée ou d'un employé handicapé doit se faire le mieux possible, avec le plus grand respect pour sa dignité, en autant que cela ne crée pas de préjudice injustifié.¹³¹

La personne handicapée a le devoir de faire connaître ses besoins à l'employeur, pour qu'il soit en mesure de les évaluer en bonne et due forme et de définir les mesures à prendre pour donner suite à la demande d'adaptation. La personne handicapée est tenue de répondre à des questions auxquelles elle est en mesure de répondre par ses connaissances et sa compétence, en ce qui a trait aux circonstances ou au matériel particulier nécessaire en pareil cas. Si la personne handicapée n'a pas la compétence technique lui permettant de définir l'adaptation nécessaire pour répondre à ses besoins, l'employeur doit consulter des experts en la matière et doit assumer les coûts de cette consultation.

Au moment d'évaluer toutes les possibilités d'adaptation, l'employeur peut prendre en considération d'éventuels coûts salariaux additionnels,¹³² associés par exemple à l'embauche d'une personne chargée d'assister la personne handicapée afin de lui permettre de faire un travail.

Les comités de la santé et de la sécurité, qui regroupent des représentantes et représentants de l'employeur et des employés, peuvent contribuer à la recherche d'une adaptation aux besoins d'une personne ayant subi un accident du travail.

Les personnes croyantes et pratiquantes

Le *Code* garantit à toute personne un traitement égal, sans discrimination fondée sur ses croyances, pratiques ou observances religieuses, même si celles-ci ne sont pas prescrites de façon absolue par sa religion, dans la mesure où sa dévotion est sincère. Cette discrimination inclut toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la croyance ou la religion.

La croyance d'une personne peut entrer en conflit avec une exigence, qualité requise ou pratique liée à l'emploi. Dans pareil cas, l'adaptation aux besoins peut nécessiter la dérogation à tout ou à une partie d'une règle ou sa modification pour la personne en question. L'employeur peut se trouver dans l'obligation de tenir compte des besoins d'une personne liés à la religion, si les règles ou pratiques en vigueur sur un lieu de travail ont sur elle un effet préjudiciable ou si elles créent des conditions auxquelles la personne ne peut pas se conformer.

131. La section précédente explique plus en détail ce qui constitue un préjudice injustifié.

132. Les coûts d'une adaptation aux besoins d'une personne handicapée peuvent engendrer des avantages accessoires : la personne qu'un employeur embauche pour assister la personne handicapée pourra dans certains cas aussi exécuter d'autres tâches. En conséquence, au moment de déterminer si une adaptation lui causerait un préjudice injustifié, l'employeur ne doit prendre en compte que les coûts diminués des avantages accessoires de la mesure d'adaptation.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour remédier à une discrimination par suite d'un effet préjudiciable est fonction des «besoins du groupe». L'évaluation des «besoins du groupe» doit se faire à la lumière des pratiques et observances religieuses communes ou acceptées au sein du groupe auquel appartient la personne ayant demandé l'adaptation.¹³³

Les codes vestimentaires, les horaires de travail et le travail par quarts ont souvent un effet négatif sur des employées et employés en raison des exigences de leur religion. Dans pareil cas, le *Code* impose l'obligation de tenir compte des besoins de la personne, en se fondant sur les besoins du groupe dont elle fait partie.

Les règles relatives à la tenue vestimentaire

Beaucoup d'employeurs adoptent des codes vestimentaires. Il peut s'agir de l'obligation de porter un uniforme ou des vêtements protecteurs, ou encore de l'interdiction de porter un couvre-chef (turban, voile ou autre). Or de telles règles peuvent s'opposer directement aux exigences religieuses en matière vestimentaire. Dans pareil cas, le *Code* impose le devoir de tenir compte des besoins d'une personne croyante et pratiquante, à moins que cela ne cause un préjudice injustifié.

Les facteurs qu'un employeur doit prendre en considération au sujet du code vestimentaire sont les suivants :

- la nature exacte de l'observance religieuse;
- la raison justifiant l'uniforme ou le code vestimentaire;
- les mesures envisageables pour tenir compte de besoins d'une personne, y compris leurs éventuelles solutions de rechange;
- les facteurs de santé et de sécurité entrant en jeu, aussi bien pour l'employé ou employée qui fait la demande d'adaptation que pour d'autres membres du personnel, le cas échéant, et l'éventualité d'un risque tel pour la santé et la sécurité que l'adaptation créerait un préjudice injustifié pour l'employeur.

En règle générale, l'employeur qui impose un uniforme sans aucune justification en termes de santé ou de sécurité doit modifier cette exigence de sorte à permettre à une personne croyante et pratiquante de se conformer aux exigences vestimentaires de sa religion (la même chose vaut pour les établissements d'enseignement). Même lorsque certains éléments vestimentaires constituent une exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit modifier cette exigence, sous réserve d'un préjudice injustifié. Il doit s'efforcer de modifier la tenue exigée de sorte à permettre à une employée ou un employé de porter en toute sécurité la tenue prescrite par sa religion.

Les règles relatives aux pauses

Certaines religions exigent de leurs membres l'observance de périodes de prière à des moments précis de la journée. Cette pratique peut entrer en contradiction avec l'horaire normal de l'entreprise ou les routines quotidiennes du milieu de travail. L'employeur doit cependant prendre des mesures pour tenir compte des besoins d'une personne appartenant à une telle religion, sauf si cela lui cause un préjudice injustifié. Il peut à cet effet, entre autres, modifier sa politique concernant les pauses, instaurer un horaire souple ou réserver une aire ou un local privé pour les dévotions.

133. Voir l'article 11 du *Code*.

Les jours fériés et les absences pour observances religieuses

En 1994, la Cour suprême du Canada a établi un certain nombre de principes relatifs aux absences pour observances religieuses :

- i) l'employeur doit accepter les demandes d'absences, y compris d'absences rémunérées, pour observances religieuses et y accéder, en autant que cela ne lui cause pas de préjudice injustifié;
- ii) il découle pour le moins du droit de toute personne à un traitement égal en matière d'emploi que les employeurs doivent accorder à l'ensemble de leurs employés et employés un nombre équivalent de jours de congés rémunérés pour observances religieuses que le nombre de jours de fêtes chrétiennes légalement fériés (Noël et le Vendredi Saint);
- iii) le nombre équivalent de jours de congés rémunérés pour observances religieuses peut être de trois, si l'employeur est signataire d'une convention collective selon laquelle le Lundi de Pâques est également férié;
- iv) une personne peut demander une adaptation au-delà de ces deux ou trois jours; elle peut par exemple demander d'autres jours de congé rémunérés, notamment des jours fériés à date variable, des permissions d'absence exceptionnelles pour raisons familiales ou autres (si l'employeur en offre au reste du personnel), ou encore des autorisations d'absence sans solde;
- v) la norme consiste à accéder aux demandes d'adaptation *quelles qu'elles soient*, en autant que l'adaptation ne crée pas de préjudice injustifié, l'employeur devant, le cas échéant, être en mesure de prouver l'existence et la nature d'un tel préjudice, compte tenu uniquement du coût et des exigences en matière de santé et de sécurité.¹³⁴

Lorsqu'une personne demande l'autorisation de s'absenter pour observances religieuses, l'employeur est dans l'obligation de faire son possible pour accorder l'absence demandée. Au moment d'évaluer les possibilités d'adaptation envisageables, l'employeur devra tenir compte de leur coût et de divers autres facteurs. L'employeur qui refuse d'accorder l'absence demandée doit produire des preuves à l'appui de sa conclusion que l'adaptation lui causerait un préjudice injustifié.

Les femmes enceintes¹³⁵

Le *Code* interdit la discrimination fondée sur le sexe. Or, le paragraphe 10(2) du *Code* stipule que le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou qu'elle peut le devenir. Cela signifie que les employeurs sont dans l'obligation de tenir compte des besoins particuliers de leurs employées pouvant se rapporter à :

- une fausse-couche,
- un avortement,
- des complications durant la grossesse ou l'accouchement,
- des problèmes de santé directement ou indirectement attribuables à une fausse couche ou à un avortement,
- la récupération suite à l'accouchement.¹³⁶

134. *Commission scolaire régionale de Chambly v. Bergevin* (1994), 22 C.H.R.R. D/1 (Cour suprême du Canada).

135. Voir aussi la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* de la Commission.

136. *Supra*, note 38.

L'embauchage, les promotions, les mutations et le congédiement

Le fait de refuser à une femme des chances égales en matière d'emploi lors des décisions d'embauchage, de promotion ou de mutation parce qu'elle est ou a été enceinte, qu'elle peut le devenir ou qu'elle a accouché constitue une infraction au *Code*. La discrimination liée à la grossesse à l'égard des femmes sur le lieu de travail prend aussi d'autres formes, par exemple :

- non seulement éliminer ou limiter leurs possibilités d'emploi, mais leur refuser des possibilités de perfectionnement;
- ne pas les affecter à des projets majeurs ou des projets d'équipe;
- faire une retenue sur leur salaire parce qu'elles passent plus de temps aux toilettes que d'autres;
- faire des remarques ou des plaisanteries inconvenantes à leur égard;
- les congédier avec ou sans préavis;
- leur imposer des mutations contre leur gré;
- leur refuser des indemnités de maladie.

Même lorsque la grossesse ou le fait d'être en âge d'enfanter ne sont qu'un facteur parmi d'autres entrant en jeu dans la décision de refuser à une femme des chances égales en matière d'emploi, cette décision pourrait néanmoins constituer une atteinte au droit à un traitement égal, sans discrimination, que le *Code* garantit aux femmes. Tout employeur qui congédie une femme pour une quelconque raison liée à la grossesse peut être reconnu coupable d'une atteinte aux droits que reconnaissent à celle-ci non seulement le *Code*, mais aussi la *Loi sur les normes d'emploi*.

La grossesse et les exigences professionnelles justifiées

Réserver un traitement différentiel à une femme parce qu'elle est ou a été enceinte ou qu'elle peut le devenir est justifiable, s'il est possible de démontrer que l'exigence qu'une femme ne soit pas enceinte est établie de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi.

Exemple :

Une femme enceinte de sept mois s'est vu refuser un emploi comme aide de cuisine dans un restaurant. La commission d'enquête a entendu des témoignages selon lesquels les fonctions reliées à cet emploi demandaient beaucoup de résistance physique. L'argument de l'employeur consistait aussi à dire que comme la femme n'avait jamais occupé d'emploi similaire, elle ne pouvait pas se douter des efforts qui seraient attendus d'elle. La commission d'enquête a, dans ce cas particulier, jugé plausible que le fait de ne pas se trouver dans les derniers mois de la grossesse était une exigence professionnelle justifiable.¹³⁷

Une exigence professionnelle n'est considérée justifiable que s'il s'agit d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère établi de bonne foi et de façon raisonnable d'un point de vue objectif. Autrement dit, il doit exister un lien rationnel ou raisonnable entre l'exigence et le rendement au travail.¹³⁸

137. *Mack v. Marivstan* (1989), 10 C.H.R.R. D/5892 (commission d'enquête de la Saskatchewan).

138. Voir la section «La création d'un poste» pour plus de détails sur les exigences établies de bonne foi et les critères appliqués pour déterminer si une norme ou une exigence est justifiée.

Exemple :

Une commission d'enquête a conclu qu'un employeur avait fait de la discrimination à l'égard d'une employée en refusant de l'affecter à une section de son usine où s'effectue le traitement de certains gaz. L'employeur avait défendu sa décision en disant que de temps à autre, des gaz pouvaient s'échapper qui seraient nuisibles à une femme en âge d'enfanter ou à un fœtus. La commission d'enquête a estimé que les risques que ces émissions de gaz nuisent à un fœtus étaient minimes et que rien dans la recherche scientifique ne confirmait les craintes de l'employeur. La commission a conclu que si une femme travaillant dans cette section faisait savoir qu'elle était enceinte ou qu'elle essayait d'avoir un enfant, il serait toujours possible de la muter ailleurs en attendant son accouchement.¹³⁹

L'obligation de tenir compte des besoins d'une femme enceinte

Pour pouvoir conclure qu'une exigence est établie de façon raisonnable et de *bonne foi* dans les circonstances, il faut pouvoir prouver que l'adaptation aux besoins d'un groupe protégé par le *Code* ne peut pas se faire sans causer un «préjudice injustifié». Ce «préjudice injustifié» est celui que subirait la personne à laquelle il incombe de tenir compte de ces besoins, et se mesure par rapport aux coûts et aux éventuelles exigences en matière de santé et de sécurité.

Dans l'arrêt *Brooks c. Canada Safeway Ltd Safeway*¹⁴⁰, la Cour suprême du Canada a conclu qu'au-delà des actions discriminatoires, le défaut de tenir compte des besoins spéciaux des femmes enceintes ou qui peuvent le devenir constitue aussi une forme de discrimination à l'égard de celles-ci. Les employeurs peuvent tenir compte des besoins des femmes avant et après l'accouchement d'un enfant de plusieurs façons sans subir un préjudice injustifié, à savoir :

- en mutant une femme vers un autre poste de travail ou en l'assignant à des fonctions modifiées, dans un cas comme dans l'autre de façon temporaire;
- en lui offrant un horaire de travail flexible pour qu'elle puisse aller voir son médecin, y compris pour suivre un traitement contre l'infertilité;
- en l'autorisant à prendre des pauses selon ses besoins;
- en créant un milieu propice à l'allaitement, par exemple en l'autorisant à amener son nourrisson au travail et en aménageant un coin retiré où elle puisse nourrir son enfant.

L'application d'une règle qui désavantage les femmes qui sont ou qui ont été enceintes, qui peuvent le devenir ou qui ont accouché peut constituer une atteinte aux droits que leur reconnaît le *Code*. L'employeur qui cherche à appliquer une telle règle doit l'adapter pour tenir compte des besoins particuliers de ces femmes, à moins de ne pouvoir le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié.

Exemple :

Une agente de police avait demandé la permission de travailler en service réduit au dernier stade de sa grossesse. Or, la police, qui avait pour principe de ne pas accorder de modification de service à ses agents ou agentes, rejeta sa demande. La police a par contre offert à l'agente enceinte la possibilité d'une mutation vers un poste administratif à temps partiel, dont la rémunération était bien inférieure à son salaire habituel. Elle

139. *Wiens v. Inco Metals Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4795 (commission d'enquête de l'Ontario).

140. *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219.

aurait pour cela dû démissionner du corps de police. La commission d'enquête a constaté que le refus d'accorder une modification de service s'appliquait en effet à l'ensemble des agents et des agentes, sans exception, ajoutant toutefois que cette règle excluait clairement la possibilité de tenir compte du fait que le service actif pose plus de risques pour les femmes enceintes vers la fin de leur grossesse que pour d'autres personnes. Elle a conclu que la solution proposée à la plaignante était inacceptable, car ses collègues de sexe masculin blessés au travail étaient assignés à un service réduit pendant leur convalescence. La commission d'enquête a donc conclu que la police avait fait de la discrimination fondée sur le sexe à l'égard de la plaignante.¹⁴¹

Dans l'exemple précité, l'employeur, autrement dit la police, appliquait le même principe à tous ses agents et agentes et ne faisait donc a priori pas de discrimination. Toutefois, comme ce principe avait un effet défavorable sur les femmes enceintes, son application constituait une forme de discrimination indirecte à l'égard de ces femmes. L'application systématique du principe consistant à ne jamais accorder de modification de service avait pour effet de léser les agentes de police qui attendaient un enfant.

Il est important de noter qu'il est interdit à un employeur d'obliger une femme enceinte à prendre un congé sans d'abord étudier toutes les autres mesures qu'il pourrait prendre pour tenir compte de ses besoins, et cela en consultation avec l'employée elle-même.

Les responsabilités respectives des employeurs et des employées

L'employeur et son employée doivent ensemble déterminer quelles sont les mesures d'adaptation qui conviennent le mieux pour tenir compte des besoins de cette dernière, selon les circonstances.

Si un médecin dit à une femme enceinte qu'elle ne doit plus faire un certain travail, il incombe à la future mère d'expliquer clairement à son employeur les raisons de cette interdiction et la nature des besoins spéciaux dont il devra tenir compte.

Une fois que l'employeur est au courant des besoins spéciaux d'une femme enceinte, il doit prendre les mesures nécessaires pour en tenir compte, sauf si cela lui ferait lui-même subir un préjudice injustifié.

Les personnes ayant des obligations familiales

Le paragraphe 10(1) du *Code* définit «état familial» comme étant le fait de se trouver dans une relation parent-enfant. Cette définition s'applique non seulement aux parents naturels et adoptifs, mais aussi à toute autre personne qui élève un enfant, comme par exemple une tutrice ou un tuteur. Le droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi sans discrimination fondée sur l'état familial s'applique pareillement aux hommes comme aux femmes.

Malgré cela, les idées préconçues ont la vie dure, en particulier en ce qui a trait aux femmes avec de jeunes enfants et leur «dévouement» au travail. Certains employeurs craignent que les mères d'enfants en bas âge s'absentent du travail plus souvent que d'autres. D'autres craignent que l'embauche ou le maintien parmi leur personnel d'une femme enceinte ou qui pourrait le devenir et qui pourrait donc avoir droit à un congé de maternité entraînerait des coûts trop

141. *Lord v. Haldimand-Norfolk Police Services Board* (14 juin 1995), décision inédite, Mikus, L. (commission d'enquête de l'Ontario.). Voir aussi, *Emrick Plastics v. Ontario (Human Rights Commission)* (1992), 16 C.H.R.R. 300 (Cour divisionnaire de l'Ontario) et *Hienke v. Brownell* (1991), 14 C.H.R.R. D/68 (commission d'enquête de l'Ontario).

élevés pour l'entreprise. Plusieurs commissions d'enquête ont toutefois rejeté l'argument que les coûts associés au recyclage ou au perfectionnement d'une femme qui réintègre son emploi après un congé de maternité sont à tel point excessifs qu'ils constituent un «préjudice injustifié».

Il ne fait aucun doute que beaucoup d'hommes et de femmes ont du mal à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Cela signifie que beaucoup d'absences du travail sont effectivement liées à la nécessité de s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée. Les employeurs peuvent largement aider leurs employés à mieux équilibrer travail et vie de famille.

Voici quelques conclusions d'une étude récente faite pour le compte de Santé Canada :

- 40 pour 100 des Canadiennes et Canadiens qui travaillent disent avoir du mal à concilier leurs obligations professionnelles et familiales, contre 35,6 pour 100 en 1991;
- s'il est vrai que les conflits entre les obligations professionnelles et familiales restent plus nombreux pour les femmes, le problème prend rapidement de l'ampleur pour les hommes également;
- les répondantes qui ont déclaré avoir le plus de conflits entre leurs obligations professionnelles et familiales sont celles qui s'absentent le plus souvent pour cette raison, car ce sont encore de nos jours les femmes qui assument la plus grande part des obligations familiales dans un couple.

Les employeurs sont dans l'obligation de tenir compte des besoins des personnes qui doivent s'absenter du travail à cause de leurs obligations familiales.¹⁴² La flexibilité en milieu de travail permet aux hommes comme aux femmes de mieux jongler avec leurs obligations au travail et à la maison. Le réaménagement des horaires de travail est un bon moyen de mieux équilibrer la vie professionnelle et personnelle des employés. Ce réaménagement peut consister par exemple à adopter un horaire de travail autre que la journée de travail traditionnelle ou à instaurer le partage d'emploi.

Les arrangements à cet effet peuvent être prévus dans une convention collective, d'autres ententes entre la direction d'une entreprise et son personnel, ou encore les contrats de travail individuels.

Le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool¹⁴³

La définition de «handicap» au sens du *Code* inclut des troubles physiques, psychologiques et mentaux. L'abus marqué d'alcool ou d'autres drogues, et notamment l'alcoolisme ou la consommation abusive de substances psychoactives légales ou illégales, est considéré une forme de dépendance qui constitue un «handicap» au sens du *Code*. Toute personne dont la consommation de drogues ou d'alcool atteint le stade de l'accoutumance, de la dépendance (*p. ex.* à cause d'un comportement désadapté) ou de la toxicomanie risque d'avoir des facultés considérablement affaiblies et de ressentir une profonde détresse.

Le *Code* accorde une protection dans le domaine de l'emploi aux personnes perçues comme ayant une accoutumance ou une dépendance à la drogue ou à l'alcool. Cette protection s'étend aux personnes qui ont eu un problème de consommation abusive d'alcool ou de drogues par le passé, mais qui l'ont surmonté.

142. Obligations vis-à-vis d'un enfant ou d'un parent.

143. Voir aussi la *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool* de la Commission.

Les tests de dépistage au travail

Pour déterminer s'il est vraiment nécessaire d'effectuer des tests, l'employeur devrait prendre en considération les questions suivantes, si elles s'appliquent :

- existe-t-il une raison objective de penser que le rendement professionnel pourrait être amoindri par une dépendance aux drogues ou à l'alcool? Autrement dit, y a-t-il un lien rationnel entre les tests et le rendement professionnel?
- existe-t-il une raison objective de penser, à l'égard d'une employée ou d'un employé en particulier, que des absences imprévues et répétées, des retards habituels ou encore un comportement inapproprié ou excentrique au travail sont liés à l'alcoolisme ou à une dépendance ou accoutumance aux drogues?
- existe-t-il une raison objective de penser que le degré, la nature et la portée de la dépendance à l'alcool ou aux drogues, ainsi que les risques qu'elle peut comporter, compromettent la sécurité des autres membres du personnel ou du public?

Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool effectués sans lien démontrable entre cette consommation et le rendement professionnel sont une atteinte aux droits de la personne. L'exécution de ces tests ne doit donc pas être arbitraire quant aux groupes d'employés et employées qui y sont assujettis. Voici quelques exemples :

- l'employeur qui ne ferait passer ce type de test qu'aux nouvelles recrues ou aux personnes qui réintègrent leur poste après une période d'absence prolongée, alors que le personnel en place n'y est pas soumis, ne pourrait sans doute pas justifier cette distinction en termes d'objectifs visés;
- par contre, un employeur peut très bien faire passer des tests systématiques et raisonnables aux personnes qui occupent des postes critiques pour la sécurité;
- par ailleurs, un employeur pourra dans certains cas justifier l'administration de tels tests à son personnel si des incidents ayant posé des risques pour la santé et la sécurité rendent ce type de précaution raisonnable.

Il est par ailleurs interdit à un employeur d'adopter comme règle générale l'administration de tests aléatoires (autrement dit ceux où les personnes soumises aux tests et le moment des tests sont choisis au hasard), à moins qu'il ne puisse démontrer que des tests de cette nature sont le seul moyen efficace d'atteindre les objectifs de son programme de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues.

Lorsque la politique d'un employeur concernant les drogues et l'alcool en milieu de travail prévoit l'auto-identification des membres du personnel qui ont ou qui ont eu un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, la politique doit définir de façon raisonnable combien loin dans le passé une consommation abusive de substances intoxicantes sera jugée pertinente à l'évaluation de la capacité actuelle de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi. La déclaration obligatoire de tout problème de dépendance antérieur, sans aucune limite raisonnable de temps concernant le moment où cette dépendance existait, constitue une atteinte manifeste au droit à un traitement égal en matière d'emploi.

La Commission préconise, pour évaluer l'affaiblissement possible des aptitudes, le recours à des méthodes autres que des tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool lorsque ces méthodes existent (par exemple des tests du rendement fonctionnel) et, sinon, la création de tels tests si cela peut se faire. La Commission encourage également l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'aide et de suivi par des pairs.

L'obligation des employés de coopérer avec l'employeur

Toute personne qui a besoin d'une adaptation pour pouvoir satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi doit faire connaître ses besoins en fournissant suffisamment de détails et doit coopérer avec la personne responsable de l'adaptation lorsque celle-ci vient la consulter, afin qu'elle puisse donner suite à sa demande.

Les employeurs doivent fournir aux membres de leur personnel qui ont une dépendance aux drogues ou à l'alcool le soutien nécessaire pour leur permettre de participer à un programme de traitement de la toxicomanie ou de l'alcoolisme, sous réserve d'un préjudice injustifié. Un employeur est dégagé de son obligation de tenir compte des besoins d'une personne qui refuse de suivre un tel traitement.

L'obligation pour l'employeur de tenir compte des besoins d'une personne ayant une dépendance aux drogues ou à l'alcool n'existe que si cette personne lui révèle la nature de la limitation qui nécessite une adaptation.

Les solutions de rechange

Lorsqu'ils se penchent sur les meilleures façons de répondre aux besoins des membres du personnel aux prises avec des problèmes de dépendance à des substances intoxicantes, les employeurs devraient envisager l'établissement de solutions comme un programme d'aide, y compris des services de counseling et d'orientation externes. Ce type de programme peut aider non seulement les personnes qui ont déjà un problème de dépendance ou d'accoutumance, mais aussi celles qu'une mauvaise gestion du stress pourrait pousser à une consommation abusive de drogues ou d'alcool. D'autres mécanismes possibles comprennent des tests de rendement pour les titulaires de postes qui sont à la fois critiques pour la sécurité et qui exigent une bonne coordination physique ou mentale, voire les deux.

Le harcèlement et la sécurité des personnes harcelées

Les personnes qui sont victimes d'un harcèlement au travail peuvent avoir des raisons de craindre pour leur sécurité personnelle. Le harcèlement affecte leur bien-être, leur estime de soi, voire l'intégrité de leur personne. Dans certains cas, il donne lieu à des menaces, directes ou indirectes, ou des actes de violence envers une employée ou un employé.

Les personnes chez qui un harcèlement fait naître ce type de crainte peuvent s'absenter du travail pour éviter le stress qui s'ensuit et les maladies que ce type de stress cause fréquemment. Il arrive même qu'une personne harcelée au travail finisse à contrecœur par quitter son emploi pour éviter de se retrouver face à face avec l'auteur du harcèlement.

Les employeurs ont intérêt à adopter des politiques de lutte contre le harcèlement au travail. Ils ont également intérêt à mettre en place des politiques de prévention de la violence sur le lieu de travail et à organiser des séances de sensibilisation au harcèlement à l'intention de leurs employés.

Lorsque la personne qui dit faire l'objet d'un harcèlement et celle qu'elle accuse d'être l'auteur de ce harcèlement travaillent côte à côte, l'employeur devrait envisager la possibilité d'affecter l'une des personnes à un autre poste de travail ou d'accorder une autorisation d'absence rémunérée à l'une d'entre elles jusqu'à ce que l'affaire soit réglée.¹⁴⁴

144. L'employeur devra décider au cas par cas laquelle des deux personnes déplacer ou mettre en congé. Si la personne qui dit faire l'objet d'un harcèlement se montre très inquiète pour sa sécurité et que ses craintes semblent justifiées, l'employeur aurait sans doute intérêt à la mettre en congé, avec solde.

Dans certains cas, heureusement rares, la personne qui en harcèle une autre en vient à des voies de fait, dont l'ultime résultat peut être des plus tragiques. C'est pourquoi, si une personne harcelée a des motifs raisonnables de craindre pour sa sécurité, l'employeur doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour minimiser les risques courus par elle et par l'ensemble de son personnel et notamment, s'il le faut, mettre la police au courant de la situation.

La réintégration d'un emploi

Toute personne qui revient travailler après une absence liée à un motif de discrimination illicite bénéficie de la protection du *Code*.¹⁴⁵ Elle doit en principe pouvoir réintégrer le dernier emploi qu'elle occupait avant son départ ou un emploi similaire. Les employeurs et les syndicats doivent unir leurs efforts pour offrir les adaptations nécessaires, le cas échéant, aux personnes qui se trouvent dans cette situation. La prise en compte des besoins fait partie intégrante du droit à un traitement égal des personnes qui réintègrent leur travail.

Le handicap

Une personne ayant un handicap ne peut revendiquer le droit de réintégrer son emploi que dans la mesure où elle est capable de satisfaire aux exigences essentielles de celui-ci, avec toutes les adaptations possibles sans causer de préjudice injustifié à son employeur.¹⁴⁶ Si une personne est incapable de satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi, malgré les efforts fournis par l'employeur pour tenir compte de ses besoins, sous réserve d'un préjudice injustifié, ce dernier est dégagé de son obligation d'adaptation et n'est plus tenu de la réintégrer.

Aucune règle absolue ne dicte par ailleurs combien de temps une personne handicapée peut rester absente du travail avant que son employeur ne soit dégagé de son obligation de tenir compte de ses besoins. Tout dépend de la capacité de la personne handicapée de satisfaire aux exigences essentielles de l'emploi, compte tenu de son état et des circonstances particulières des absences, y compris leur prévisibilité, tant sur le plan de leur durée que de leur fréquence.

Les deux principaux facteurs entrant en jeu sont sans doute le pronostic d'une personne et combien de temps elle s'absente du travail. Si le pronostic d'une personne est bon, il est probable que l'employeur devra continuer de tenir compte de ses besoins et éventuellement la réintégrer. Par contre, même en cas d'absence de courte durée, l'employeur ne sera vraisemblablement pas obligé de garder un emploi à une personne dont le pronostic est mauvais.

Le devoir d'un employeur de tenir compte des besoins d'une personne handicapée ne garantit pas nécessairement à cette dernière le droit illimité de réintégrer son emploi après une absence. Ceci étant dit, un programme de réintégration d'emploi qui prévoirait une limite arbitraire à la durée d'absence au-delà de laquelle aucune réintégration n'est plus accordée ou qui imposerait une date de réintégration non négociable pourrait être contesté comme étant contraire *Code*.

La capacité de s'acquitter des obligations essentielles de l'emploi

Le *Code* garantit un traitement égal à toute personne capable de satisfaire aux exigences essentielles d'un emploi. Une personne ne peut par ailleurs être considérée incapable de satisfaire à ces exigences tant que l'employeur n'a pas fait tout son possible pour tenir compte de ses besoins, sous réserve d'un préjudice injustifié. En premier lieu, l'employeur doit faire la distinction entre les tâches indispensables et celles qui ne le sont pas, puis soit trouver une solution

145. Par exemple, un congé de maternité ou une absence liée à un handicap au sens du *Code*.

146. Voir l'article 17 du *Code*.

permettant à la personne handicapée de faire les tâches qui ne sont pas essentielles d'une manière différente, soit affecter quelqu'un d'autre à ces tâches. Il doit ensuite évaluer la capacité de l'employée ou de l'employé ayant un handicap d'exécuter ces tâches essentielles, puis envisager l'adaptation de ces tâches en conséquence.

L'offre d'un autre travail

Lorsqu'un employeur a examiné toutes les mesures envisageables pour tenir compte des besoins d'une personne handicapée, mais qu'aucune adaptation n'est possible sans qu'il subisse lui-même un préjudice injustifié, le *Code* ne l'oblige pas à offrir un autre travail à cette personne. Cet «autre travail» pourrait être un emploi totalement différent, ou du moins un emploi auquel pourraient être associées des qualités requises, des obligations ou une rémunération différentes. La Commission est d'avis que lorsque l'adaptation d'un emploi aux besoins d'une personne handicapée est impossible, l'employeur devrait toutefois envisager la possibilité d'offrir un autre travail, autrement dit un autre emploi, à cette personne.

L'employeur devrait à cet égard se poser les questions suivantes :

- y a-t-il un autre emploi possible pour cette personne, est-il vacant ou va-t-il le devenir dans un proche avenir?
- s'il n'y a aucun autre emploi pour cette personne, serait-il possible d'en créer un sans subir de préjudice injustifié?
- la personne aurait-elle besoin d'un complément de formation pour exécuter les tâches qui seraient attendues d'elles dans cet emploi et, dans l'affirmative, est-ce que lui donner la possibilité de suivre cette formation créerait un préjudice injustifié?
- est-ce que l'offre d'un autre emploi serait compatible ou non avec la convention collective, s'il y en a une?

L'employeur qui décide de sa propre initiative d'offrir un autre emploi à une employée ou un employé ayant un handicap doit bien entendu prendre en considération les circonstances du retour au travail de cette personne. Lorsqu'une personne demande à réintégrer l'emploi qu'elle avait avant son absence, l'employeur peut prendre les renseignements nécessaires pour établir si elle est pleinement capable d'exécuter les fonctions essentielles de l'emploi; dans la mesure du possible, il devrait donner à la personne en question l'occasion de prouver qu'elle en est capable.

Les avantages sociaux et les droits de la personne

Les régimes d'assurance-groupe, d'avantages sociaux et de retraite

L'adhésion à un régime d'assurance-groupe

Lorsque l'une des conditions d'emploi exige la participation à un régime d'assurance-groupe, d'avantages sociaux ou de retraite et que ce régime exclut une personne pour des raisons fondées sur un motif de discrimination que le *Code* interdit, la condition d'emploi elle-même est une violation du *Code*.¹⁴⁷

147. Voir le paragraphe 25(1) du *Code*.

L'indemnisation des personnes ayant un handicap

Lorsqu'un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite ou un contrat d'assurance-groupe entre l'employeur et un assureur exclut une employée ou un employé à cause d'un handicap, l'employeur doit verser à la personne ainsi exclue une indemnité compensatrice équivalente à son apport à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour une personne qui n'a pas de handicap.¹⁴⁸

Cette indemnisation peut prendre différentes formes, par exemple le paiement des cotisations à un régime de prestations ou l'octroi de crédits de vacances. Si l'employeur indemnise normalement ses autres employés en cas d'absence, les personnes absentes à cause d'un handicap ont droit à la même indemnisation.¹⁴⁹

Les avantages sociaux pour les couples du même sexe

Étant donné l'arrêt rendu par la Cour suprême en 1999 dans l'affaire *M. c. H.*¹⁵⁰ et les modifications apportées au paragraphe 25(2) du *Code* et à d'autres lois ontariennes, les couples homosexuels doivent bénéficier des mêmes conditions et avantages en matière de régimes d'avantages sociaux et de retraite que les couples hétérosexuels. Présentement, de nombreux employeurs offrent déjà des prestations de conjoint à ceux et celles de leurs employés qui ont pour partenaire une personne du même sexe.

Les congés de maternité, les absences pour raisons de santé et les prestations connexes

La Cour suprême du Canada a établi dans l'arrêt *Brooks*¹⁵¹ que les régimes d'avantages sociaux devaient assurer des prestations aux femmes enceintes durant leur congé de maternité, même s'il n'est pas question d'assimiler la grossesse à une maladie, un accident ou une incapacité. D'après l'arrêt *Brooks*, si une femme enceinte peut apporter la preuve qu'elle doit s'absenter du travail pour motif de santé à quelque stade que ce soit de sa grossesse, il est interdit de lui réserver un traitement différent ou défavorable par rapport à celui assuré à d'autres employés qui s'absentent pour «motif de santé».

D'après l'arrêt *Brooks*, l'interprétation de «santé» recouvre par ailleurs dans ce contexte :

- la santé psychique et psychologique de la femme enceinte;
- la santé, le bien-être, la croissance et le développement du fœtus;
- la capacité de la femme enceinte de fonctionner en société et notamment d'interagir avec les membres de sa famille, son employeur et d'autres personnes jouant un rôle important dans sa vie.

Toute absence liée à la santé de la femme enceinte ou à la santé et au bien-être de son fœtus peut donc être considérée une «absence pour motif de santé».

148. Voir le paragraphe 25(4) du *Code*.

149. D'un autre côté, dans *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [autorisation d'appel à la C.S.C. refusée (10 décembre 1999), S.C.C. Bulletin 27176], des infirmières en congé sans solde à cause d'un handicap ont vu leur ancienneté plafonnée après des périodes prévues dans leur convention collective. Leur employeur a été exempté de tout apport à leurs régimes d'avantages sociaux après qu'elles aient touché des prestations d'invalidité à long terme pendant un certain temps. La Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'il n'y avait pas là violation du *Code*, parce que ces infirmières avaient reçu un traitement égal à celui du groupe auquel elles pouvaient être comparées, à savoir les membres du personnel de l'hôpital absents du travail pour d'autres raisons.

150. Décision inédite de la Cour suprême du Canada rendue le 20 mai 1999.

151. *Supra*, note 140.

Le congé de maternité permet aux mères de former des liens affectifs avec leurs enfants et de leur donner toute l'attention dont ils ont besoin au premier stade de leur vie. Les femmes n'ont par ailleurs pas toutes les mêmes besoins physiques et psychologiques après un accouchement, et de ce fait leur durée de récupération varie. Comme chaque femme réagit différemment à la grossesse et à l'accouchement, les demandes d'absence pour des raisons de santé sont en général évaluées et accordées au cas par cas. Les femmes enceintes qui ont besoin d'un congé pour motif de santé à cause de problèmes liés à une grossesse doivent suivre les procédures de demande d'indemnité mises en place par l'employeur et apporter la preuve que le motif de l'absence est valable.

Dans l'affaire *Alberta Hospital Association v. Parcels*,¹⁵² une cour de l'Alberta a souscrit au principe énoncé dans *Brooks* que lorsqu'une femme enceinte s'absente du travail pour des raisons de santé liées à sa grossesse qui l'empêchent de continuer à travailler, cette absence ne doit pas être traitée différemment de toute autre absence pour motif de santé. Ce principe s'applique de façon générale lorsqu'une femme est enceinte et que le problème de santé qui l'oblige à s'absenter est relié à sa grossesse.

Le tribunal dans *Parcels* a tiré les conclusions suivantes :

- Lorsqu'une femme enceinte travaille pour un employeur offrant un régime en vertu duquel ses employés sont indemnisés en cas d'absence pour motif de santé ou peuvent toucher des prestations d'invalidité, elle devrait avoir droit à des prestations pour la période de sa grossesse durant laquelle elle n'est pas en mesure de travailler pour des motifs de santé liés à la grossesse ou à l'accouchement, et ces prestations devraient se poursuivre même durant son congé de maternité, si son état de santé ne s'améliore pas. La femme enceinte ou qui a accouché récemment devrait toucher ces prestations dès qu'elle quitte le lieu de travail pour des motifs de santé.
- En ce qui concerne la partie de son congé de maternité durant laquelle la femme est absente pour des motifs de santé, son absence devrait être traitée de la même façon qu'un congé de maladie ou un congé d'invalidité. Les prestations qui lui sont versées durant cette période devraient essentiellement atteindre le même montant que celles que toucherait une employée malade et être soumises aux mêmes conditions, comme par exemple l'obligation de fournir un certificat de maladie justifiant l'absence.¹⁵³
- Les employées enceintes devraient être indemnisées pour toute la durée de leur absence pour motif de santé, qu'elle soit prénatale ou postnatale, y compris la période de récupération après l'accouchement.

Ces conclusions reflètent les principes énoncés dans *Brooks*, à savoir qu'un employeur ne doit pas traiter les femmes qui s'absentent pour des raisons de santé liées à leur grossesse différemment de ses employés qui prennent un congé de maladie pour d'autres raisons. Ceci étant dit, le gouvernement de l'Ontario n'a pas encore pleinement incorporé les principes établis dans *Brooks* et *Parcels* dans les dispositions législatives visant à protéger les femmes qui s'absentent du travail pour des raisons de santé liées à leur grossesse.

152. *Alberta Hospital Association v. Parcels* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (Cour du banc de la Reine de l'Alberta); *Parcels v. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home (Dist. No. 15)* (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (commission d'enquête de l'Alberta).

153. Voir aussi *further Stagg v. Intercontinental Packers Ltd.* (1992), 18 C.H.R.R. D/392 (commission d'enquête de la Saskatchewan).

L'effet conjugué de la *Loi sur les normes d'emploi*¹⁵⁴ et du paragraphe 25(2) du *Code* autorise un employeur qui offre des prestations d'invalidité aux termes d'un contrat d'assurance groupe à faire une distinction entre les absences pour raisons de santé en général et les absences pour raisons de santé liées à la grossesse. Selon la définition prévue dans un règlement¹⁵⁵ pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi*, cette exception s'applique à toute caisse, tout régime ou tout arrangement qui fournit une assurance contre la perte de revenu pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité, y compris les régimes d'assurance ou de prestations d'invalidité à court et à long terme.

Concrètement, cela signifie que le droit d'une femme à des prestations d'invalidité cesse dès lors qu'elle prend un congé conformément à la partie XI de la *Loi sur les normes d'emploi* (qu'il s'agisse d'un congé de maternité ou d'un congé parental). Ceci étant dit, un employeur qui offre des prestations d'invalidité aux employés qui ont pris d'autres congés, par exemple des congés d'études ou de formation, est tenu aux termes de la *Loi* de verser les mêmes prestations à ses employées qui sont en congé de maternité ou en congé parental.

Enfin, il se peut que des raisons de santé liées à la grossesse forcent une femme à s'absenter du travail *avant* ou *après* son congé de maternité ou son congé parental. Dans ce cas, elle a droit aux prestations d'assurance-santé ou d'assurance-invalidité offertes par son employeur. La décision de prendre un congé d'invalidité de courte ou de longue durée risque toutefois d'avoir un effet sur ses droits en matière de congé de maternité ou de congé parental. Une femme dans cette situation a donc intérêt à appeler la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail pour s'informer des règles à suivre, notamment en ce qui concerne le préavis qu'elle doit donner à son employeur.

Qu'un régime de congés de maladie soit basé sur un contrat d'assurance groupe ou non, les femmes en congé de maternité continuent d'avoir droit aux prestations des autres régimes d'avantages sociaux offerts par leur employeur, y compris les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès accidentel, d'assurance-santé complémentaire et d'assurance dentaire.¹⁵⁶ Les employeurs pour leur part doivent continuer de cotiser à ces régimes.¹⁵⁷

L'employeur n'a pas le droit de mettre à pied ou de congédier une employée ni de la rétrograder (autrement dit l'affecter à un emploi inférieur) à cause d'une grossesse. L'employée a droit à la réintégration de son emploi, aux prestations et avantages habituels et à sa prise en considération au même titre que les autres membres du personnel pour des possibilités de formation ou de participation à des projets.

La *Loi sur les normes d'emploi* énonce d'autres droits liés au congé de maternité et au congé parental.¹⁵⁸ L'ancienneté d'une personne continue de croître durant un congé de maternité ou un congé parental et l'employeur doit continuer de cotiser à ses divers régimes d'avantages sociaux et de prestations, à moins que l'employée ne lui demande par écrit de cesser.

154. Voir le paragraphe 33(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. de 1990, chap. E.14; et l'alinéa 1(8)c) du Règlement de l'Ontario 321, R.R.O. de 1990.

155. Voir l'alinéa 1(8)c) du Règlement de l'Ontario 321, R.R.O. de 1990.

156. Voir les paragraphes 42(1) et 42(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

157. Voir le paragraphe 42(3) du *Loi sur les normes d'emploi*.

158. Voir les articles 34 à 45 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

À la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employée doit pouvoir réintégrer le dernier emploi qu'elle occupait avant son départ ou un emploi similaire, si son ancien emploi n'existe plus. Par ailleurs, un employeur n'a pas le droit d'intimider ou de pénaliser une personne qui revendique son droit à un congé de maternité ou à un congé parental.

Le «congé de maternité» est une période d'absence autorisée du travail d'au plus 17 semaines ou, pour les personnes qui n'ont pas droit à un congé parental, d'au plus 23 semaines.¹⁵⁹ Le «congé parental» est une autre période d'absence autorisée du travail d'au plus 18 semaines offert soit au père, soit à la mère, que cette dernière, si c'est elle qui veut en bénéficier, doit prendre tout de suite après son congé de maternité.¹⁶⁰ Une employée qui veut prendre ces deux congés doit les prendre l'un après l'autre, sans interruption entre les deux.

Bien que le droit à l'un et l'autre de ces congés soit prévu par la *Loi sur les normes d'emploi*, l'employeur n'est pas obligé de verser de salaire durant ces périodes. Ceci étant dit, bon nombre d'employeurs versent des prestations de maternité à leurs employées, ce qui est conforme aux objectifs du *Code*. De plus, les personnes qui remplissent les conditions d'admissibilité prescrites peuvent aussi faire une demande de prestations de maternité en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement

Selon le *Code*, toute personne a droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi, y compris sur le plan des possibilités d'avancement, de promotion et de perfectionnement. Cela signifie que l'employeur doit baser ses décisions en matière d'avancement, de promotion ou de perfectionnement sur des facteurs objectifs liés aux capacités d'une personne et à son rendement professionnel, et non sur des idées subjectives ancrées dans des stéréotypes ou des idées préconçues et fausses concernant une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit.¹⁶¹

L'ancienneté est en général un facteur pris en considération concernant la promotion, la mise à pied ou le rappel au travail d'une employée ou d'un employé, voire même un facteur déterminant lorsqu'un choix doit être fait à cet égard entre deux personnes. En conséquence, les employeurs doivent traiter les personnes qui s'absentent du travail à cause d'un handicap¹⁶² ou d'une grossesse¹⁶³ de la même façon que le reste de leur personnel en ce qui a trait au cumul de l'ancienneté.

159. Voir les articles 35 à 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

160. Voir les articles 38 à 40 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

161. L'alinéa 24(1) d) du *Code* prévoit une exception à cette règle. En effet, il autorise un employeur à accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son partenaire de même sexe, son enfant ou son père ou sa mère, ou encore à une personne qui est le conjoint, le partenaire de même sexe, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé. L'employeur qui adopterait comme politique de préférer ou au contraire d'exclure ces personnes a intérêt à mettre sa politique par écrit, de sorte qu'elle soit appliquée de façon uniforme.

162. Dans *Ontario Nurses' Association v. Orillia Soldiers' Memorial Hospital* (1999), 42 O.R. (3d) 692 (C.A.) [autorisation d'appel à la C.S.C. refusée (10 décembre 1999), S.C.C. Bulletin 27176], des infirmières en congé sans solde à cause d'un handicap avaient porté plainte parce que leur employeur n'avait pas compté leur période d'absence dans le calcul de leur ancienneté. Or, selon la Cour d'appel de l'Ontario, il fallait comparer le traitement des personnes absentes à cause d'un handicap au traitement de l'ensemble des employés, et non seulement au traitement de ceux et de celles qui s'absentaient du travail pour d'autres raisons, vu que l'ancienneté a un effet direct sur les possibilités d'accès à un emploi, de maintien dans un emploi et d'avancement professionnel. La Cour d'appel a conclu qu'étant donné que l'hôpital avait traité ces infirmières autrement que le reste de son personnel, il y avait eu violation du *Code*.

163. Voir le paragraphe 42(4) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

L'égalité des chances

Le but primordial du *Code* est d'assurer à toutes et à tous les mêmes chances et un traitement égal, y compris un traitement égal dans le domaine de l'emploi. Le concept d'égalité des chances reconnaît que certaines personnes se heurtent à des obstacles systémiques en matière d'emploi. Ces obstacles ont pour effet, soit d'empêcher les employeurs de repérer les personnes les mieux qualifiées pour un emploi, une promotion ou des activités de formation, soit d'empêcher certaines personnes, par exemple celles qui ont un handicap, d'utiliser pleinement leurs capacités.

Ce n'est souvent pas juste une règle ou une politique qui forme un obstacle systémique, mais une série de règles et de procédures, qui, ensemble, ont pour effet d'exclure un groupe de personnes identifiées par un motif de discrimination que le *Code* interdit. Le repérage et l'élimination des obstacles systémiques reflète une saine gestion des affaires et peut, de surcroît, prévenir ou réduire le nombre de plaintes déposées pour atteinte aux droits de la personne.

Il est important que les employeurs aient conscience de la possibilité que leurs lieux de travail posent des obstacles systémiques à l'égalité des chances et qu'ils fassent des efforts pour les repérer et les éliminer.

Voici un bon point de départ pour se renseigner sur la manière d'offrir l'égalité des chances :

Égalité des chances et partenariats pour les personnes handicapées

Téléphone : un service de renseignements automatisé et de télécopie sur demande est disponible en composant le (416) 325-4957 à partir d'un indicatif régional 416 ou 905 ou, sans frais, le 1-888-325-4957 d'ailleurs en Ontario.

ATS : (416) 326-0148 (région de Toronto), 1-888-520-5828 (sans frais dans le reste de l'Ontario), les personnes sourdes, devenues sourdes et malentendantes peuvent aussi obtenir des renseignements en passant par le service de relais de Bell Canada en composant le (416) 314-1854. Appels à frais virés sont acceptés.

Courriel : info@equalopportunity.on.ca

Site web : <http://www.equalopportunity.on.ca>

Adresse postale : Ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs
Égalité des chances et partenariats pour les personnes handicapées
400, avenue University, 3^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

La formation

Le *Code* prévoit que toute personne a droit à un traitement égal dans le domaine de l'emploi, y compris en ce qui concerne les possibilités de formation interne et externe qu'un employeur offre à son personnel. Cela signifie que les employeurs doivent prendre toutes les décisions relatives à la participation aux activités de formation sans discrimination.

Exemple :

L'employeur qui laisse aux membres de sa direction le pouvoir discrétionnaire de décider qui participe à quelles activités de formation s'expose à une plainte pour atteinte aux droits de la personne, si quelqu'un parmi son personnel avait le sentiment d'être

exclu des possibilités de formation à cause d'une discrimination fondée sur un motif interdit par le *Code*. L'employeur pourrait s'éviter ce type de problème en autorisant l'ensemble de ses employés à participer une fois par année à une activité de formation, à condition qu'elle se rapporte à la nature de leur travail et à leurs objectifs en matière de rendement et que son coût ne dépasse pas un montant préétabli.

Les situations spéciales

Les mesures disciplinaires

La Commission reconnaît aux employeurs le droit de gérer leur personnel. Pour éviter toute violation du *Code*, réelle ou présumée, les employeurs qui prennent des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au congédiement) doivent veiller à le faire de manière juste et uniforme, conformément à leurs politiques internes, en se basant sur des données objectives et quantifiables. Les raisons à la base d'une mesure disciplinaire doivent toujours être compatibles avec les politiques établies de l'employeur et ses décisions antérieures vis-à-vis d'autres employés.

Exemple :

M. Blondin, un homme blanc, est toujours en retard au travail, mais son superviseur ne lui a jamais donné d'avertissement à ce sujet. Un de ses collègues, M. Lyn, un homme d'ascendance chinoise, a reçu une lettre d'avertissement du même superviseur après seulement son deuxième retard. M. Lyn pourrait à juste titre se demander si le superviseur ne fait pas de la discrimination, parce que M. Blondin n'a jamais reçu de lettre similaire.

La restructuration

Les employeurs qui entreprennent de restructurer leur entreprise ont intérêt à se poser les questions suivantes :

- quels seront les effets de la restructuration sur les membres du personnel?
- y a-t-il parmi le personnel des personnes identifiées par un motif de discrimination illicite sur lesquelles la restructuration pourrait avoir des effets préjudiciables?
- y a-t-il parmi le personnel des personnes qui sont absentes du travail à cause d'un handicap? Et si oui, quels seront en particulier les effets de la restructuration sur ces personnes?
- quel rôle le syndicat (s'il y en a un) va-t-il jouer dans la restructuration?

L'employeur qui prend en considération les réponses à toutes ces questions réduit ses risques d'être mis en cause dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne. Il est par ailleurs recommandé de communiquer à l'ensemble du personnel une justification raisonnée de la restructuration, de sorte à apaiser les craintes que cette dernière peut susciter et empêcher toute perception de discrimination.



LES PLAINTES POUR ATTEINTE AUX DROITS DE LA PERSONNE

LES PROCÉDURES INTERNES DE RÈGLEMENT DES PLAINTES ¹⁶⁴

La meilleure façon pour les employeurs de se prémunir contre les plaintes pour atteinte aux droits de la personne est de bien connaître les responsabilités qui découlent pour eux des protections que le *Code* offre aux membres de leur personnel.

Les employeurs doivent répondre de manière rapide, efficace et juste à toute allégation de discrimination ou de harcèlement. Un tribunal ou une cour pourrait en effet tenir l'employeur ou du moins les membres de son personnel qui avaient le pouvoir d'intervenir à cet égard responsables de la discrimination ou du harcèlement s'ils ne font rien pour y mettre fin.

Passer sous silence un incident de discrimination ou de harcèlement peut avoir des effets désastreux. Le moral du personnel s'en ressent, les employés souffrent davantage de stress, les absences se multiplient, autant de facteurs qui peuvent coûter cher à une entreprise. De plus, laisser planer un doute sans aller au fond des choses risque de nuire inutilement à la réputation professionnelle de certaines personnes accusées injustement.

La mise en place de politiques et de procédures internes permettant de régler les plaintes pour atteinte aux droits de la personne intégrées à un programme plus vaste visant à éliminer toute discrimination et tout harcèlement sur un lieu de travail peut offrir bien des avantages. Plus un employeur est prêt à agir, et à agir vite, pour régler un problème de droits de la personne, moins ce règlement sera coûteux en temps et en argent. L'employeur qui fait clairement savoir à son personnel les types de comportements acceptables, ceux qui ne le sont pas et quelles mesures il prendra en cas de transgression à ses règles peut s'éviter bien des comparutions coûteuses et pénibles devant les tribunaux. C'est pourquoi la mise en place de politiques et de programmes visant à prévenir les plaintes pour atteinte aux droits de la personne reflète une saine gestion des affaires.

Une stratégie globale de règlement des problèmes pouvant survenir sur un lieu de travail concernant les droits de la personne devrait comporter les éléments suivants :

- une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination;
- une procédure de règlement des plaintes;
- des programmes suivis d'éducation.

Les employeurs ont intérêt à élaborer ces éléments en collaboration avec les syndicats ou autres associations qui représentent leur personnel, s'il y en a.

164. Voir aussi la publication de la Commission, *La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne*.

La politique générale

La politique interne d'un employeur devrait énoncer en termes clairs que la discrimination et le harcèlement constituent une infraction au *Code* et ne seront pas tolérés sur le lieu de travail. Cet énoncé de politique devrait décrire les comportements à éviter et souligner que la direction de l'entreprise prendra les plaintes pour atteinte aux droits de la personne très au sérieux. L'énoncé de politique devrait aussi préciser les mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, auxquelles s'exposent les personnes qui se rendraient coupables de harcèlement ou de discrimination.

Vu que les politiques internes de lutte contre la discrimination et le harcèlement n'ont pas force de loi, leur application n'a pas le même effet que le dépôt d'une plainte aux termes du *Code*. Le dépôt d'une plainte devant la Commission reste donc un recours pour les personnes qui se disent victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement si la politique ou le processus interne de l'employeur n'aboutit pas à un règlement qui leur donne satisfaction. D'où l'importance de faire comprendre aux membres du personnel que l'existence d'une procédure interne de règlement des plaintes ne les empêche en rien de se tourner vers la Commission, s'ils le veulent. Les personnes dont les conditions de travail font l'objet d'une convention collective ont parfois des droits et des recours additionnels dans ce genre de situation.

La Commission peut toutefois décider de ne pas donner suite à une plainte si plus de six mois se sont écoulés depuis le dernier incident de discrimination ou de harcèlement sur lequel la plainte est basée¹⁶⁵ ou si la personne qui a porté plainte aurait pu formuler un grief aux termes d'une convention collective.¹⁶⁶

La politique interne d'un employeur devrait comporter :

- une liste des motifs de discrimination interdits par le *Code*;
- la définition de «harcèlement» fournie dans le *Code*;
- une explication de ce qui constitue une «atmosphère empoisonnée» en contravention du *Code*;
- un rappel que le comportement des membres de la direction, des chefs de services et des autres membres du personnel engage la responsabilité de l'employeur.

L'ensemble du personnel doit connaître cette politique interne et la procédure prévue pour le règlement des plaintes. L'employeur peut à cette fin :

- distribuer l'énoncé de politique à tous les membres du personnel dès que la politique est adoptée;
- remettre l'énoncé de politique aux personnes nouvellement embauchées dès leur entrée en fonction;
- offrir une formation spéciale aux membres de la direction, afin de leur expliquer la politique.

165. Voir l'alinéa 34(1) d) du *Code*. L'application de cette disposition nécessite que la Commission détermine si la partie plaignante a dépassé le délai de bonne foi et si la partie mise en cause risque de subir un préjudice injustifié si la plainte est traitée passé ce délai.

166. Voir l'alinéa 34(1) a) du *Code*.

La procédure de règlement des plaintes

Toute personne qui pense avoir subi une discrimination ou un harcèlement sur le lieu de travail peut vouloir en parler à quelqu'un qui connaît bien la politique de l'employeur à cet égard. Un membre du personnel faisant office de conseiller ou de conseillère doit donc pouvoir donner des renseignements sur la marche à suivre dans une situation donnée et notamment sur la façon de présenter une plainte interne. La personne accusée d'avoir harcelé quelqu'un ou d'avoir fait de la discrimination à son égard doit aussi avoir le droit de rencontrer la conseillère ou le conseiller.

La conseillère ou le conseiller doit en principe être impartial, objectif et bien informé des droits de la personne. Son rôle est de fournir tous les renseignements nécessaires aux personnes concernées par une plainte et de leur expliquer les suites qui peuvent y être données, y compris la possibilité de demander l'aide de la Commission.

La conseillère ou le conseiller devrait aussi connaître la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions collectives et toute autre procédure interne de règlement des plaintes susceptible de s'appliquer à une situation donnée. Il lui incombe par ailleurs à veiller à ce que toute l'information relative à un grief ou une plainte reste confidentielle.

Il est important que toutes les parties à une plainte prennent et conservent des notes relatives aux incidents à l'origine de celle-ci. Ces notes devraient entre autres préciser :

- ce qui s'est passé - description de l'incident ou de la situation,
- quand cela s'est passé - dates et heures des événements ou incidents,
- où cela s'est passé,
- qui a vu ce qui s'est passé - noms des témoins, s'il y en a,
- si possible, il s'agit aussi de conserver tous les autres documents (lettres, notes, photographies offensantes, etc.) qui pourraient se rapporter au comportement qui a donné lieu à la plainte.

La protection contre les représailles

L'employeur doit veiller à ce que personne, parties plaignantes, parties mises en cause et quiconque d'autre est touché par une plainte, ne soit pénalisé.¹⁶⁷ Toute pénalisation ou punition d'une telle personne constituerait ce que l'on appelle des «représailles». Le *Code* interdit les représailles contre :

- les personnes qui portent plainte,
- les témoins,
- les conseillères ou conseillers,
- les personnes qui représentent les plaignantes et plaignants et les témoins,
- les personnes qui enquêtent sur une plainte,
- les membres de la direction et autres décisionnaires de l'employeur.

Les personnes mises en cause dans une procédure interne de règlement d'une plainte doivent, si elles le veulent, pouvoir se faire représenter. Elles peuvent notamment confier ce rôle à leur représentante ou représentant syndical ou à quelqu'un parmi leurs collègues.

167. Voir l'article 8 du *Code*.

Les responsables de l'enquête

Si une plainte semble mériter une enquête, l'employeur doit charger une personne neutre d'examiner les circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Cette personne devrait donc être connue pour son indépendance et son objectivité. Dans la mesure du possible, il est préférable de ne pas confier une enquête à quelqu'un qui est la ou le supérieur direct d'une ou de plusieurs des parties en cause. Il faut toutefois que l'enquêteur ou l'enquêtrice rende compte de son travail à quelqu'un qui a le pouvoir de prendre des décisions et de les mettre en œuvre, sinon, le processus manquera de crédibilité et d'efficacité.

L'employeur doit prendre garde à ne pas confier l'enquête à quelqu'un qui pourrait être perçu comme favorisant l'une ou l'autre des parties. Une avocate ou un avocat qui représente la direction dans les négociations syndicales, par exemple, ne paraîtrait pas très objectif au personnel d'exécution. Pareillement, il ne doit pas confier l'enquête à qui que ce soit dont la position au sein de l'entreprise ou de l'organisme lui donne le pouvoir d'influer sur l'avancement de l'une des parties en cause.

Les responsables de l'enquête doivent :

- bien connaître les droits de la personne, les dispositions du *Code* et la politique interne de l'employeur;
- veiller à ce que l'enquête reste confidentielle.

En général, l'enquête doit démarrer tout de suite après la nomination d'une enquêtrice ou d'un enquêteur et prendre fin dans un délai établi d'avance, par exemple soixante jours.

Il ne faut pas oublier que toutes les plaintes ne doivent pas nécessairement faire l'objet d'une enquête. Dans certaines circonstances, l'employeur peut plutôt avoir recours à une médiation, si les parties en litige y consentent.

Le règlement des plaintes

Comme la procédure interne n'amènera pas nécessairement les parties en cause à accepter un règlement, il importe d'informer dès le départ la personne plaignante de son droit de déposer une plainte devant la Commission ou de formuler un grief, si elle est syndiquée.

Les programmes d'éducation

L'éducation est un élément important de toute politique de prévention du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail. L'employeur a donc intérêt à mettre sur pied des programmes d'éducation à l'intention de l'ensemble de son personnel, afin que tout le monde connaisse bien les règles établies pour le respect des droits de la personne et la façon dont elles seront appliquées.

Il faut que les personnes chargées de veiller à l'application des règles relatives à la lutte contre le harcèlement et la discrimination connaissent bien la politique et la procédure internes adoptées dans ce domaine. L'employeur peut à cet égard :

- diffuser des renseignements sur les questions d'actualité en matière de droits de la personne et sur les décisions importantes rendues par les tribunaux ou les commissions d'enquête dans ce domaine;

- préparer tout son personnel à faire face aux incidents de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail;
- évaluer l'efficacité de sa politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination et de sa procédure interne de règlement des plaintes, et modifier celles-ci au besoin;
- réagir immédiatement si une personne dit avoir fait l'objet d'un harcèlement ou d'une discrimination.

La plaignante ou le plaignant et la personne mise en cause dans sa plainte doivent aussi être au courant de la procédure interne de règlement de la plainte. L'employeur doit donc leur préciser :

- qui mènera l'enquête,
- la durée prévisible de l'enquête,
- la forme que prendra le compte-rendu de l'enquête,
- qui décidera des mesures qui seront prises à l'issue de l'enquête,
- les solutions ou résultats possibles.

Il faut aussi rappeler à la personne qui porte plainte les délais assortis aux autres recours dont elle dispose pour faire appliquer ses droits, par exemple la formulation d'un grief avec l'aide de son syndicat ou le dépôt d'une plainte devant la Commission.

La Commission a le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas traiter une plainte dont elle serait saisie plus de six mois après un incident de discrimination ou de harcèlement.¹⁶⁸ Les délais applicables au dépôt d'un grief sont souvent encore beaucoup plus courts (quelques jours ou quelques semaines à peine). Encore une fois, l'employeur doit veiller à ce que les membres de son personnel soient au courant de ces règles.

Les conventions collectives

De plus en plus, non seulement les politiques internes d'un employeur, mais les conventions collectives dont il est signataire font expressément mention de la prévention de la discrimination et du harcèlement sur les lieux de travail et de la suite à donner à des incidents de cette nature. Les employeurs et les représentantes ou représentants syndicaux doivent donc reconnaître leurs obligations aux termes du *Code*, de même que leur responsabilité partagée de veiller au respect des droits de la personne dans le domaine de l'emploi.

LES PLAINTES DEVANT

LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Aperçu du processus

Toute personne a le droit de porter directement plainte devant la Commission, qu'elle ait d'abord suivi la procédure interne de son employeur ou non.

La personne qui désire porter plainte peut appeler la ligne de renseignements généraux de la Commission en composant, sans frais, le 1-800-387-9080 (ATS : 1-800-308-5561) ou, à Toronto, le (416) 326-9511 (ATS : (416) 314-6526) du lundi au vendredi, durant les heures normales de bureau. Une agente ou un agent de la Commission lui dira si le *Code* s'applique à sa situation.

¹⁶⁸. Voir l'alinéa 34(1) d) du *Code*.

La Commission reste neutre et ne prend pas partie dans le traitement de la plainte. Le personnel de la Commission expliquera les dispositions du *Code* et la procédure de traitement d'une plainte à la partie plaignante et à la partie mise en cause. Les personnes qui désirent obtenir des conseils juridiques doivent toutefois se mettre en rapport avec une avocate ou un avocat.

Le personnel de la Commission tentera d'aider les parties à trouver un règlement amiable. La Commission met des services de médiation confidentiels à la disposition des parties qui veulent les utiliser. S'il n'est pas possible de trouver un règlement amiable et que les parties ne veulent pas tenter la médiation ou que celle-ci n'aboutit pas, la Commission peut faire enquête sur la plainte.

Le *Code* prévoit toutefois des situations dans lesquelles la Commission peut décider de ne pas donner suite à une plainte. Elle peut prendre cette décision, soit de sa propre initiative, soit à la demande de la partie mise en cause, autrement dit la personne qui fait l'objet d'une plainte, si elle arrive à l'une des conclusions suivantes :

- la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi,
- la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi,
- la plainte n'est pas de son ressort,
- les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt (à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne).¹⁶⁹

Si les tentatives de conciliation échouent, l'agente ou l'agent d'enquête prépare un rapport qui est ensuite soumis aux deux parties, qui sont invitées à y répondre. Le rapport d'enquête contient une analyse des éléments de preuve présentés par les parties, de même qu'une recommandation de l'agente ou de l'agent.

En dernier lieu, la décision quant à l'utilité de traiter une plainte ou de constituer une commission d'enquête et de lui renvoyer la plainte est prise par les commissaires. Une copie de leur décision écrite à cet égard est remise à la partie plaignante comme à la partie mise en cause.

La partie plaignante peut demander aux commissaires de réexaminer leur décision dans les quinze jours qui suivent la date de la lettre lui faisant part de cette décision. Un autre rapport sera dans ce cas préparé et l'occasion sera donnée à la partie mise en cause d'y répondre. Les commissaires décident ensuite de manière définitive de revenir ou non sur leur décision initiale.

C'est la commission d'enquête qui entend les éléments de preuve des parties et qui décide s'il y a eu discrimination ou non. La commission d'enquête est indépendante de la Commission. La Commission, la partie plaignante et la partie mise en cause sont séparément parties à l'instance devant la commission d'enquête. Les audiences de la commission d'enquête sont ouvertes au public. Si la commission d'enquête conclut qu'il y a eu discrimination, elle peut ordonner les réparations qu'elle juge utiles. Ses ordonnances lient les parties.

169. Voir l'article 34 du *Code*.

Les réparations

La raison d'être de la législation sur les droits de la personne n'est pas de trouver les responsables d'une faute, mais d'éliminer la discrimination. Les réparations que la commission d'enquête peut ordonner sont par exemple les suivantes :

- le rétablissement de la partie plaignante dans la position qu'elle aurait occupé s'il n'y avait pas eu violation du *Code*;
- le versement à la partie plaignante d'une indemnité pour d'éventuelles pertes de salaire ou de possibilités d'avancement;
- le versement à la partie plaignante de dommages-intérêts pour d'éventuelles souffrances morales qu'elle a subies, le cas échéant, du fait de l'atteinte à ses droits.

Les réparations pour atteinte aux droits de la personne varient suivant les circonstances. Elle peuvent dans certains cas dépasser les considérations personnelles ou privées et viser aussi à renforcer la protection de l'intérêt public. Ainsi, la commission d'enquête pourrait ordonner que l'employeur prenne une ou plusieurs des mesures suivantes :

- changer ses politiques internes,
- organiser des séances de formation,
- mettre sur pied un mécanisme interne pour le règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne,
- adopter une politique de lutte contre la discrimination, y compris le harcèlement.

LES RESSOURCES¹⁷⁰

ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

ALDERCENTRE (Adult Learning Dis-Abilities Employment Resource Centre)

2625, avenue Danforth
Toronto ON M4C 1L4
Tél. : (416) 693-2922
ATS : (416) 693-2922
Télec. : (416) 698-6453
Courriel : alderc@hotmail.com

Conseil canadien pour le commerce autochtone

Coach House
204A, rue St. George, rez-de-chaussée
Toronto ON M5R 2N5
Tél. : (416) 961-8663
Télec. : (416) 961-3995
Courriel : ccabon@aol.com

Association canadienne pour la santé mentale – Toronto métropolitain

970, avenue Lawrence Ouest, bureau 205
Toronto ON M6A 3B6
Tél. : (416) 789-7957
Télec. : (416) 789-9079
Courriel : cmha.toronto@sympatico.ca
Internet : www3.sympatico.ca/cmha.toronto

Centre for Advancement in Work and Living, The

41-45, avenue Chauncey
Toronto ON M8Z 2Z2
Tél. : (416) 231-2295
Télec. : (416) 234-8841
Courriel : cawl@cawl.org
Internet : www.cawl.org

Association des sourds du Canada

251, rue Bank
Ottawa ON K2P 1X3
Tél. : (613) 565-2882
Internet : www.cad.ca

City of Toronto – Access & Equity Centre

Metro Hall
55, rue John, 6^e étage
Toronto ON M5R 3L6
Tél. : (416) 392-4990
Télec. : (416) 397-0888
Courriel :
AccessandEquity@city.toronto.on.ca

Conseil canadien de la réadaptation et du travail

500, avenue University, bureau 302
Toronto ON M5G 1V7
Tél. : (416) 260-3060
ATS : (416) 260-9223
Télec. : (416) 260-3093
Courriel : info@workink.com

Cross Cultural Communication Centre

2909, rue Dundas Ouest
Toronto ON M6P 1Z1
Tél. : (416) 760-7855
Télec. : (416) 760-7911
Courriel : cccclib@web.ca

170. Cette liste n'est pas exhaustive. Compilée par le personnel de la Commission, elle énumère une série d'organismes, d'associations et de publications susceptibles de répondre à des questions concernant les droits de la personne. La Commission ne vise aucunement à faire la promotion des ressources sur cette liste, pas plus qu'elle ne peut se porter garante de l'information à laquelle elles pourront donner accès. Pour plus amples renseignements, veuillez consulter les ressources citées.

**Human Resources Professionals Association
of Ontario**

2, rue Bloor Ouest, bureau 1902
Toronto ON M4W 3E2
Tél. : (416) 923-2324
Tél. sans frais : 1-800-387-1311 (en Ontario)
Télec. : (416) 923-7264
Internet : www.hrpao.org

**Ligue des droits de la personne du
B'nai Brith Canada**

15, rue Hove
Toronto ON M3H 4Y8
Tél. : (416) 633-6224
Sans frais : 1-800-892-2624 ou
1-800-892-BNAI
Télec. : (416) 630-2159
Courriel : league@bnaibrith.ca
Internet : www.bnaibrith.ca

**Toronto Employment Equity Practitioners
Association**

3, rue Church, bureau 604
Toronto ON M5E 1M2
Tél. : (416) 866-8922
Télec. : (416) 862-0315

Urban Alliance on Race Relations

642, rue King Ouest
Toronto ON M5V 1M7
Tél. : (416) 703-6607
Télec. : (416) 703-4415
Courriel : uarr@uarr.org
Internet : www.interlog.com/~uarr

Workers' Information and Action Centre

277, rue Victoria, bureau 102
Toronto ON M5B 1W2
Tél. : (416) 392-1203
Télec. : (416) 392-1083
Courriel : wiact@city.toronto.on.ca

**Bureau des conseillers du patronat
(Ministère du Travail)**

400, avenue University, 11^e étage
Toronto ON M7A 1T7
Renseignements: (416) 326-6546
(24 heures sur 24)
Tél. : (416) 327-0020
Sans frais : 1-800-327-0020
Internet : www.gov.on.ca/lab/oea

**Bureau des conseillers des travailleurs
(Ministère du Travail)**

123, rue Edward, bureau 1300
Toronto ON M5G 1E2
Tél. : (416) 325-8570
Sans frais : 1-800-660-6769
Télec. : (416) 325-4830
Internet : www.gov.on.ca/LAB/owa/home.htm

**Commission canadienne des droits
de la personne**

175, rue Bloor Est, bureau 1002
Toronto ON M4W 3R8
Tél. : (416) 973-5527
Sans frais: 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télec. : (416) 973-6184
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Internet : www.chrc-ccdp.ca

**Commission de la sécurité professionnelle et
de l'assurance contre les accidents du travail**

Renseignements généraux :
Tél. : (416) 344-1000
Sans frais : 1-800-387-0750
Télec. : (416) 344-4684
Télec. sans frais : 1-888-313-7373
ATS : 1-800-387-0050
Internet : www.wsib.on.ca

**Commission ontarienne des droits
de la personne**

180, rue Dundas Ouest, 8^e étage
Toronto ON M7A 2R9
Tél. : (416) 326-9511
Télec. : (416) 326-9520
Sans frais : 1-800-387-9080
ATS : 1-800-308-5561
Autre ATS: (416) 314-6526
(à partir d'un indicatif 416 ou 905)
Courriel : regional@ohrc.on.ca
Internet : www.ohrc.on.ca

**Développement des ressources humaines
Canada – Division de l'emploi et
de l'assurance**

Tél. : (416) 730-1211
Télec. : (416) 973-4007
Internet : www.hrhc-drhc.gc.ca

**Ministère des Affaires civiques, de la
Culture et des Loisirs**

Direction de l'égalité des chances et
de l'accès pour les personnes handicapées
400, avenue University, 3^e étage
Toronto ON M7A 2R9
Tél. : (416) 314-7290
ATS : (416) 314-7491
Télec. : (416) 314-7307
Courriel : info@equalopportunity.on.ca
Internet : www.equalopportunity.on.ca

Miziwe Biik

Aboriginal Employment Training

415, rue Yonge, bureau 1000
Toronto ON M5B 2E7
Tél. : (416) 591-2310
Télec. : (416) 591-3602
Courriel : miziwe@interlog.com

**ADAPTATION DES LIEUX DE TRAVAIL :
RESSOURCES SUR INTERNET**

Handicaps : Info-route sur la déficience vers l'intégration et l'éducation
– Le réseau intégré d'information et d'éducation sur les handicaps
Internet : www.indie.ca

ARCH: A Legal Resource Centre for Persons with Disabilities
40, boul. Orchard View, bureau 255, Toronto ON M4R 1B9
Tél. : (416) 482-8255
ATS : (416) 482-1254
Télec. : (416) 482-2981
Courriel : arch@indie.ca
Internet : www.indie.ca/arch

Aux portes de la diversité
Internet : www.equalopportunity.on.ca

Site web présentant des discussions et autres ressources relatives à l'égalité des chances en matière d'emploi parrainé par le ministère des Affaires civiles, de la Culture et des Loisirs de l'Ontario.

Réseau d'aménagements pour les personnes handicapées
Tél. : 1-800-526-2262
Internet : <http://janweb.icdi.wvu.edu>

Site web offrant des conseils pratiques sur la manière de tenir compte des besoins de personnes ayant un handicap.

Conseil canadien de la réadaptation et du travail (WORKink)
Internet : www.workink.com

Site web donnant accès à des renseignements pratiques sur les mesures d'adaptation aux besoins des personnes handicapées, de même qu'à des cours offerts par le Conseil sur la réintégration des accidentés du travail.

Croyance / religion : **Ontario Multifaith Council on Spiritual and Religious Care**
1201, avenue Wilson, 4^e étage, Tour Ouest, Toronto ON M3M 1J8
Tél. : (416) 240-1224
Sans frais : 1-888-837-0923
Télec. : (416) 240-7123
Courriel : omcadmin@web.net
Internet : www.web.net/omcsrc/

Site web offrant des renseignements sur bon nombre des religions pratiquées par les Ontariennes et les Ontariens, y compris une liste des jours de culte et d'observance se rapportant à chacune d'elles.

Annotated Canadian Labour Code 1999

ISBN 459-55659-2, Publication n° 8522

Carswell Thomas Professional Publishing,
éditeur

One Corporate Plaza, 2075 chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4

Tél. : (416) 609-3800

Sans frais : 1-800-387-5164

Télec. : 1-800-298-5094

Internet : www.carswell.com

Canadian Master Labour Guide

CCH Canadian Limitedk. éditeur

90, avenue Sheppard Est, bureau 300
Toronto, ON M2N 6X1

Tél. : (416) 224-2248

Sans frais : 1-800-461-5308

Télec. : (416) 224-2243

Télec. sans frais : 1-800-461-4131

Internet : www.ca.cch.com

Loi sur les normes d'emploi 1999

ISBN 0459-25393-X, Publication n° 3980

Carswell Thomas Professional Publishing,
éditeur

One Corporate Plaza, 2075 chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4

Tél. : (416) 609-3800

Sans frais : 1-800-387-5164

Télec. : 1-800-298-5094

Internet : www.carswell.com

Employment Standards Act 1999 – Guide

ISBN 0459-56327-0, Publication n° 20291

Carswell Thomas Professional Publishing,
éditeur

One Corporate Plaza, 2075 chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4

Tél. : (416) 609-3800

Sans frais : 1-800-387-5164

Télec. : 1-800-298-5094

Internet : www.carswell.com

Canadian Human Rights Reporter/

Babillard canadien des droits de la personne

1662, 75th Avenue

Vancouver, BC V6P 6G2

Tél. : (604) 266-5322

Télec. : (604) 266-4475

Courriel : chrr@cdn-hr-reporter.ca

Internet : www.cdn-hr-reporter.ca

The 1999 Annotated

Ontario Human Rights Code

ISBN 0459-55632-0, Publication n° 595

Carswell Thomas Professional Publishing,
éditeur

One Corporate Plaza, 2075 chemin Kennedy
Scarborough ON M1T 3V4

Tél. : (416) 609-3800

Sans frais : 1-800-387-5164

Télec. : 1-800-298-5094

Internet : www.carswell.com

Ministère du Travail, Publications

400, avenue University, 9^e étage
Toronto ON M7A 1T7
Tél. : (416) 326-7731
Sans frais : 1-800-268-8013 (poste 67731)

Publications Ontario

880, rue Bay, 5^e étage
Toronto ON M7A 1N8
Tél. : (416) 326-5300
Sans frais : 1-800-668-9938
ATS : (416) 965-5130
ATS sans frais : 1-800-268-7095

Publications Ontario en ligne (POOL)

Internet : www.gov.on.ca/MBS/french/publications/howto/index.html

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

Lois refondues de l'Ontario de 1990, Chapitre H.19

Avis – La présente codification administrative ne vise qu'à faciliter la consultation. Le texte authentique se trouve dans les volumes officiels. Le gouvernement de l'Ontario détient le droit d'auteur sur les données qui figurent dans le présent système conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*. Toute reproduction ou distribution de ces données à des fins commerciales sans l'autorisation écrite préalable de l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario est interdite. La reproduction ou distribution à des fins non commerciales est autorisée, à condition d'inclure le copyright de la Couronne, ©Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

Autorisation – Pour obtenir l'autorisation de reproduire tout ou partie des données qui figurent dans ce système à des fins commerciales, veuillez vous mettre en rapport avec le représentant de l'Imprimeur de la Reine pour l'Ontario : Mark Robinson, Analyste principal, droits d'auteur, Publications Ontario, (416) 326-5153, robinsonm@gov.on.ca

NOTA BENE : Projet de loi 5 – Loi modifiant certaines lois en raison de la décision de la
Cour suprême du Canada dans l'affaire *M. contre H.*

Le projet de loi 5 modifiera le *Code des droits de la personne* de la manière suivante :

1. Le terme «état matrimonial» sera remplacé par «état matrimonial, partenariat avec une personne de même sexe».
2. Le terme «partenaire de même sexe» sera ajouté au terme «conjoint» partout où ce dernier est utilisé.
3. Les définitions suivantes seront ajoutées au paragraphe 10 (1) du *Code* tel qu'il est modifié par les *Lois de l'Ontario* annexe du chapitre 27 de 1993, et par l'article 8 du chapitre 16 de 1997 :
«partenaire de même sexe» Personne avec laquelle une personne du même sexe vit dans une union conjugale hors du mariage («same-sex partner»);
«partenariat avec une personne de même sexe» Fait de vivre avec une personne du même sexe dans une union conjugale hors du mariage («same-sex partnership status»).

Préambule – *Attendu que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;*

Attendu que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

Et attendu que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit :

PARTIE I – ÉGALITÉ DES DROITS

1. Service

Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 1.

2.(1) Logement

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

2.(2) Harcèlement chez soi

L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 2.

3. Contrat

Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 3.

4.(1) Logement d'une personne de moins de dix-huit ans

Toute personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement et de contrats de logement, sans discrimination fondée sur le fait qu'elle a moins de dix-huit ans.

4.(2) Idem

Un contrat de logement conclu par une personne de seize ou dix-sept ans qui s'est soustraite à l'autorité parentale est exécutoire contre cette personne comme si elle avait dix-huit ans. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 4.

5.(1) Emploi

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

5.(2) Harcèlement au travail

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 5.

6. Association professionnelle

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 6.

7.(1) Harcèlement sexuel chez soi

L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe.

7.(2) Harcèlement sexuel au travail

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.

7.(3) Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

Toute personne a le droit d'être à l'abri :

- a) de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes;
 - b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.
- L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 7.

8. Représailles

Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 8.

9. Interdiction de porter atteinte à un droit

Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 9.

PARTIE II – DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

10.(1) Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent à la partie I et à la présente partie.

«à cause d'un handicap» En raison de l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, de l'une des affections suivantes :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif,
- b) un état de déficience ou d'affaiblissement mental,
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,
- d) un trouble mental,
- e) une lésion ou une incapacité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. («because of handicap»)

«âge» Dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5 (1), où le terme «âge» s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans. («age»)

«assurance-groupe» Assurance visant à assurer collectivement la vie ou le bien-être d'un certain nombre de personnes au moyen d'une seule police d'assurance entre un assureur et une association, un employeur ou une autre personne. («group insurance»)

«casier judiciaire» Relevé d'une condamnation pour :

a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et qui n'a pas été révoqué,

b) une infraction à une loi provinciale. («record of offences»)

«conjoint» Personne avec laquelle une personne du sexe opposé est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage. («spouse»)

«égal» Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination. («equal»)

«état familial» Fait de se trouver dans une relation parent-enfant. («family status»)

«état matrimonial» Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage. («marital status»)

«harcèlement» Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. («harassment»)

«services» Sont exclus les impôts, droits, taxes et paiements périodiques imposés par la loi. («services») L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (1); 1993, chap. 27, annexe; 1997, chap. 16, art. 8.

10.(2) Grossesse

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (2).

11.(1) Discrimination indirecte

Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;

b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (1).

11.(2) Idem

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (1).

11.(3) Idem

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (2).

12. Discrimination pour des raisons fondées sur l'association

Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 12.

13.(1) Intention publique de porter atteinte à un droit

Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait de publier ou d'exposer ou de faire publier ou exposer en public un avis, un écriteau, un symbole, un emblème ou une autre représentation analogue qui indique l'intention de porter atteinte à un tel droit ou qui a pour objet d'inciter à une telle atteinte.

13.(2) Opinion

Le paragraphe (1) n'entrave pas la libre expression d'opinions. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 13.

14.(1) Programme spécial

Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en œuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I.

14.(2) Examen par la Commission

La Commission peut :

- a) de sa propre initiative;
- b) à la demande d'une personne qui cherche à mettre en œuvre un programme spécial en vertu de la protection prévue au paragraphe (1);
- c) à la réception d'une plainte contre laquelle est invoquée la protection prévue au paragraphe (1),
faire enquête sur le programme spécial et, à sa discrétion, déclarer, au moyen d'une ordonnance :
 - d) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, ne satisfait pas aux exigences du paragraphe (1);
 - e) soit que le programme spécial, tel qu'il est défini dans l'ordonnance, avec les modifications que la Commission juge opportunes, le cas échéant, satisfait aux exigences du paragraphe (1).

14.(3) Réexamen

La personne qui se sent lésée par une ordonnance rendue en vertu du paragraphe (2) peut demander à la Commission de réexaminer son ordonnance. Dans ce cas, l'article 37 s'applique avec les adaptations nécessaires.

14.(4) Effet de l'ordonnance

Le paragraphe (1) ne s'applique pas à un programme spécial si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) d) ou si une ordonnance est rendue en vertu de l'alinéa (2) e) et que les modifications relatives au programme spécial ne sont pas mises en œuvre.

14.(5) Le par. (2) ne s'applique pas à la Couronne

Le paragraphe (2) ne s'applique pas à un programme spécial mis en œuvre par la Couronne ou par un de ses organismes. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 14.

14.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (1).

15. Soixante-cinq ans ou plus

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 15.

16.(1) Citoyenneté canadienne

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence.

16.(2) Idem

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

16.(3) Idem

Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence, qualité requise ou considération pour l'accession à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 16.

17.(1) Handicap

Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (1).

17.(2) Adaptation

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (2).

17.(3) Idem

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (2).

17.(4) Pouvoirs de la Commission

Si, après avoir enquêté sur une plainte, la Commission décide que les preuves ne justifient pas que la question faisant l'objet de la plainte soit renvoyée à la commission d'enquête en raison de l'application du paragraphe (1), elle peut néanmoins tenter d'amener les parties à accepter un règlement relativement aux obligations ou exigences. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (4); 1994, chap. 27, par. 65 (3).

18. Groupement sélectif

Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations, avec ou sans logement, le fait qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, n'accepte que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 18.

19.(1) Maintien des droits des écoles séparées

La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à un droit ou à un privilège dont jouissent les conseils d'écoles séparées ou leurs contribuables en vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867* et de la *Loi sur l'éducation* relativement aux écoles séparées.

19.(2) Fonctions des enseignants

La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte à l'application de la *Loi sur l'éducation* en ce qui concerne les fonctions des enseignants. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 19.

20.(1) Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations sans discrimination fondée sur le sexe le fait de restreindre ces services et installations à des personnes du même sexe pour des raisons de décence.

20.(2) Âge minimum pour la consommation d'alcool

Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services, de biens et d'installations sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la *Loi sur les permis d'alcool* et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la prévision et l'application de l'âge minimum pour la consommation d'alcool, qui est de dix-neuf ans.

20.(3) Clubs de loisirs

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations le fait qu'un club de loisirs limite l'accès à ces services ou installations ou accorde une préférence en ce qui concerne les cotisations des membres ou autres droits pour des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 20.

20.(4) Le tabac et les jeunes

Ne constituent pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de biens sans discrimination fondée sur l'âge les dispositions de la *Loi de 1994 sur la réglementation de l'usage du tabac* et des règlements pris en application de celle-ci relatives à la vente ou à la fourniture de tabac à quiconque est ou semble âgé de moins de 19 ans. 1994, chap. 10, art. 22.

21.(1) Logement partagé

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination l'existence d'une discrimination dans le cas d'un logement situé dans une habitation où résident le propriétaire ou sa famille si le ou les occupants du logement doivent partager une salle de bain ou une cuisine avec le propriétaire ou sa famille.

21.(2) Logement et discrimination sexuelle

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination fondée sur le sexe l'existence d'une discrimination fondée sur ce motif si l'occupation de tous les logements de l'immeuble, à l'exception, le cas échéant, de celui du propriétaire ou de sa famille, est restreinte à des personnes du même sexe. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 21.

21.(3) Pratiques de commerce prescrites

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 2, à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement sans discrimination le fait pour le locateur qui choisit des locataires éventuels d'avoir recours, de la manière prescrite en vertu de la présente loi, à toute pratique de commerce que prescrivent les règlements pris en application de celle-ci, notamment les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit et les références en la matière, les antécédents en matière de logement, les garanties et autres pratiques de commerce semblables. 1997, chap. 24, par. 212 (1).

22. Contrats d'assurance, etc.

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu aux articles 1 et 3, à un traitement égal en matière de services et de contrats à conditions égales sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap le fait qu'un contrat d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité, qu'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et une association ou une personne autre qu'un employeur, ou qu'une rente viagère, établisse des distinctions entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des motifs justifiés de façon raisonnable et de bonne foi et fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 22.

23.(1) Annonce discriminatoire pour un emploi

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

23.(2) Demande d'emploi

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

23.(3) Entrevue

Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi.

23.(4) Agence de placement

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait qu'une agence de placement exerce contre une personne une discrimination fondée sur un motif illicite lorsqu'elle reçoit, classe ou traite les demandes qui lui parviennent relativement à ses services ou leur donne suite de quelque autre façon ou lorsqu'elle met en rapport un ou des candidats avec un employeur ou le mandataire d'un employeur. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 23.

24.(1) Emploi particulier

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

- a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- c) qu'un particulier refuse d'employer une personne pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination précisé à l'article 5 si les principales fonctions liées à l'emploi consistent à dispenser des soins médicaux ou personnels au particulier ou à un de ses enfants malade ou à son conjoint ou à un autre parent âgé, infirme ou malade;
- d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (1).

24.(2) Adaptation raisonnable

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une qualité requise aux termes de l'alinéa (1) b) est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (4).

24.(3) Idem

La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (4).

24.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (2).

25.(1) Emploi soumis à l'adhésion à un régime de retraite

Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination.

25.(2) Régime de retraite, etc.

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la *Loi sur les normes d'emploi* et aux règlements pris en application de cette loi.

25.(3) Régime d'assurance-invalidité, etc. en cas de handicap préexistant

Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination à cause d'un handicap le fait :

- a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;
- b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq.

25.(4) Indemnité compensatrice

L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 25.

26.(1) Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement

La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de l'exécution d'un contrat est réputée une condition de chaque contrat conclu par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci et de chaque contrat de sous-traitance conclu dans le cadre de l'exécution du contrat principal.

26.(2) Idem : subventions et prêts du gouvernement

La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de la poursuite des fins pour lesquelles une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt a été accordé est réputée une condition d'une garantie, d'une subvention, d'une aide financière ou d'un prêt accordé par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci.

26.(3) Sanction

Lorsqu'une commission d'enquête conclut, à la suite d'une plainte, qu'il y a eu atteinte à un droit reconnu à l'article 5 et que cette atteinte constitue une violation d'une condition énoncée au présent article, cette violation constitue un motif suffisant pour résilier le contrat ou mettre fin à la garantie, à la subvention, à l'aide financière ou au prêt accordé et pour refuser de conclure un autre contrat avec la même personne ou de lui accorder de nouveau une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 26.

**PARTIE III – COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS
DE LA PERSONNE**

27.(1) Maintien de la Commission

La commission appelée Ontario Human Rights Commission est maintenue sous le nom de Commission ontarienne des droits de la personne en français et sous le nom de Ontario Human Rights Commission en anglais, et se compose d'au moins sept personnes nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil.

27.(2) Responsabilité devant le ministre

La Commission est responsable devant le ministre de l'application de la présente loi.

27.(3) Président

Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne un des membres de la Commission à la présidence et un autre à la vice-présidence.

27.(4) Rémunération

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut fixer la rémunération et les indemnités du président, du vice-président et des membres de la Commission.

27.(5) Employés

Les employés de la Commission sont nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

27.(6) Divisions

La Commission peut autoriser une de ses divisions, composée d'au moins trois membres, à exercer une de ses fonctions. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 27.

28.(1) Division des relations interraciales

Le lieutenant-gouverneur en conseil désigne au moins trois membres de la Commission pour constituer, au sein de la Commission, une division des relations interraciales et désigne un de ces membres à titre de commissaire aux relations interraciales.

28.(2) Fonctions

Il incombe à la division des relations interraciales de la Commission de s'acquitter des fonctions que la Commission lui confie, notamment des fonctions relatives à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique ou à la croyance décrites à l'alinéa 29 f), g) ou h). L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 28.

29. Fonctions de la Commission

La Commission exerce les fonctions suivantes :

- a) favoriser la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;
- b) promouvoir la compréhension, l'acceptation et le respect de la présente loi;
- c) recommander l'étude d'un projet ou d'un programme spécial visant à satisfaire aux exigences du paragraphe 14 (1), sous réserve du droit d'une personne qui se sent lésée par la mise en œuvre de ce projet ou programme de demander à la Commission de réexaminer sa recommandation, l'article 37 s'appliquant avec les adaptations nécessaires;
- d) élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la présente loi;
- e) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en œuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi;
- f) enquêter sur des incidents et des circonstances qui suscitent ou tendent à susciter une tension ou un conflit dû à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;
- g) enquêter sur des problèmes susceptibles de surgir dans une collectivité et dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination, et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de tels problèmes;
- h) promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination;
- i) exécuter la présente loi et les ordonnances de la commission d'enquête;
- j) s'acquitter des fonctions que lui assigne la présente loi ou une autre loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 29; 1994, chap. 27, par. 65 (6).

30.(1) Preuves obtenues au cours d'une enquête

Aucun membre de la Commission n'est tenu de témoigner dans une cause civile ni dans une instance au sujet de renseignements obtenus au cours d'une enquête menée en vertu de la présente loi.

30.(2) Idem

Aucune personne participant à l'application de la présente loi n'est tenue de témoigner dans une cause civile ni dans une instance qui ne sont pas introduites aux termes de la présente loi au sujet de renseignements obtenus au cours d'une enquête menée en vertu de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 30.

31.(1) Rapport annuel

Au plus tard le 30 juin de chaque année, la Commission présente au ministre un rapport sur les activités qu'elle a exercées au cours de l'année terminée le 31 mars précédent.

31.(2) Idem

Le ministre présente le rapport au lieutenant-gouverneur en conseil, qui le fait déposer devant l'Assemblée si elle siège, sinon, à la session suivante. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 31.

PARTIE IV – EXÉCUTION

32.(1) Plaintes

Lorsqu'une personne croit qu'il a été porté atteinte à un droit qui lui est reconnu par la présente loi, elle peut déposer une plainte devant la Commission dans la forme que celle-ci a approuvée.

32.(2) Idem

La Commission peut introduire une plainte de sa propre initiative ou à la demande de quiconque.

32.(3) Cas de plusieurs plaintes

Si deux ou plusieurs plaintes, selon le cas :

- a) se rapportent au fait qu'une même personne a l'habitude de porter atteinte à un droit;
- b) soulèvent les mêmes questions de droit ou de fait,

la Commission peut les réunir et en traiter au cours d'une même instance. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 32.

33.(1) Enquête sur une plainte

Sous réserve de l'article 34, la Commission fait enquête sur une plainte et tente d'amener les parties à accepter un règlement.

Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe 33 (1) est abrogé et remplacé par ce qui suit :

33.(1) Enquête sur une plainte

Sous réserve de l'article 34, la Commission fait enquête sur une plainte et peut tenter d'amener les parties à accepter un règlement.

Voir : 1994, chap. 27, par. 65 (7) et 66 (1).

33.(2) Enquête

L'enquête de la Commission peut être effectuée par un membre ou un employé de la Commission autorisé par celle-ci à cet effet.

33.(3) Pouvoirs lors d'une enquête

La personne autorisée à enquêter sur une plainte peut :

- a) pénétrer dans un endroit quelconque, à l'exception d'un endroit qui sert de logement, à une heure raisonnable, dans le but de faire enquête sur la plainte;
- b) exiger la production, à des fins d'inspection et d'examen, de documents ou d'objets qui sont ou peuvent être reliés à l'enquête;
- c) après avoir donné un récépissé à cet effet, enlever d'un endroit des documents produits à la suite de la demande formulée en vertu de l'alinéa b) pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi les documents sont promptement retournés à la personne qui les a produits ou fournis;
- d) interroger quiconque sur des questions qui sont ou peuvent être reliées à l'objet de la plainte, sous réserve du droit de cette personne à la présence d'un avocat ou d'un représentant personnel lors de l'interrogatoire, et exclure de l'interrogatoire une personne susceptible de s'opposer à l'intérêt du plaignant.

33.(4) Accès à un logement

La personne qui fait enquête sur une plainte ne doit pas pénétrer dans un endroit qui sert de logement sans le consentement de l'occupant, sauf si elle détient un mandat décerné en vertu du paragraphe (8). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (1) à (4).

33.(5) Refus de laisser entrer une personne

Sous réserve du paragraphe (4), si une personne qui est ou est susceptible d'être partie à une plainte refuse à l'enquêteur l'accès d'un endroit, lui ordonne de partir ou l'empêche d'y faire enquête, la Commission peut renvoyer la question à la commission d'enquête ou elle peut autoriser un employé ou un membre à demander à un juge de paix de décerner un mandat d'entrée en vertu du paragraphe (8). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (5); 1994, chap. 27, par. 65 (8).

33.(6) Refus de produire des documents ou des objets

Si une personne refuse de produire des documents ou des objets, la Commission peut renvoyer la question à la commission d'enquête ou elle peut autoriser un employé ou un membre à demander à un juge de paix de décerner un mandat de perquisition en vertu du paragraphe (7). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (6); 1994, chap. 27, par. 65 (9).

33.(7) Mandat de perquisition

Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment ou affirmation solennelle, qu'il se trouve dans un endroit quelconque des documents qu'on peut raisonnablement croire susceptibles de fournir des preuves pertinentes à la plainte peut décerner un mandat rédigé selon la formule prescrite. Ce mandat autorise la personne qui y est nommée à perquisitionner à cet endroit en vue d'en enlever les documents en question pour en tirer des copies ou des extraits, après quoi ces documents sont promptement retournés à l'endroit où ils ont été pris.

33.(8) Mandat pour pénétrer dans un endroit

Le juge de paix qui est convaincu, sur la foi de témoignages recueillis sous serment ou affirmation solennelle, qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il est nécessaire de pénétrer dans un endroit qui sert de logement ou dont l'accès a été refusé pour faire enquête sur une plainte peut décerner un mandat rédigé selon la formule prescrite, autorisant la personne qui y est nommée à pénétrer dans cet endroit.

33.(9) Exécution du mandat

Le mandat décerné en vertu du paragraphe (7) ou (8) doit être exécuté à une heure raisonnable, selon ce qui y est précisé.

33.(10) Expiration du mandat

Le mandat doit porter une date de caducité qui ne peut être postérieure à quinze jours de la date à laquelle il a été décerné.

33.(11) Entrave

Nul ne doit entraver ni gêner une personne dans l'exécution d'un mandat ni empêcher d'une autre façon une enquête effectuée en vertu de la présente loi.

33.(12) Idem

Le refus de produire des documents ou des objets à la suite d'une demande formulée en vertu de l'alinéa (3) b) ne constitue pas une infraction au paragraphe (11).

33.(13) Admissibilité des copies

Les copies ou extraits qu'une personne a tirés des documents qui ont été enlevés d'un endroit en vertu de l'alinéa (3) c) ou du paragraphe (7) et que cette personne certifie être conformes aux originaux sont admissibles en preuve dans la même mesure que les documents dont ils sont tirés et ont la même valeur probante. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 33 (7) à (13).

34.(1) Décision de ne pas traiter la plainte

S'il appert à la Commission que, selon le cas :

- a) la plainte pourrait ou devrait plutôt être traitée en vertu d'une autre loi;
 - b) la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
 - c) la plainte n'est pas de son ressort;
 - d) les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que la Commission ne soit convaincue que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne,
- la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter la plainte.

34.(2) Avis de décision motivée

Si la Commission décide de ne pas traiter une plainte, elle communique par écrit au plaignant sa décision motivée et l'informe de la marche à suivre, aux termes de l'article 37, pour demander un réexamen de la décision. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 34.

35.(1) Commission d'enquête

Est constituée une commission d'enquête pour l'application de la présente loi, composée des membres que nomme le lieutenant-gouverneur en conseil.

35.(2) Rémunération

Les membres de la commission d'enquête reçoivent les indemnités que fixe le lieutenant-gouverneur en conseil.

35.(3) Présidence, vice-présidence

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme un président et peut nommer un ou plusieurs vice-présidents de la commission d'enquête parmi ses membres.

35.(4) Employés

Les employés jugés nécessaires au bon fonctionnement de la commission d'enquête peuvent être nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

35.(5) Règles

La commission d'enquête peut adopter des règles régissant sa pratique et sa procédure et traitant de façon générale de la conduite et de la gestion de ses affaires. Ces règles ne sont pas des règlements au sens de la *Loi sur les règlements*.

35.(6) Comités

Le président de la commission d'enquête peut constituer des comités composés d'un ou de plusieurs membres de la commission pour tenir des audiences à la place de la commission plénière lorsque la commission d'enquête est tenue de tenir une audience aux termes de la présente loi. Lorsqu'un comité tient une audience, il a les pouvoirs et obligations, sauf le pouvoir visé au paragraphe (5), que la présente loi attribue à la commission d'enquête.

35.(7) Personne désignée à la présidence du comité

Le président de la commission d'enquête désigne un membre de chaque comité pour présider les audiences du comité.

35.(8) Nouveau comité

Si un comité de la commission d'enquête est empêché, pour une raison quelconque, d'exercer les pouvoirs prévus à l'article 39 ou 41, le président de la commission d'enquête peut affecter un autre comité pour le remplacer. 1994, chap. 27, par. 65 (10).

Remarque : Toute audience commencée par une commission d'enquête constituée aux termes du présent code, tel qu'il existait immédiatement avant le 17 avril 1995, peut être menée à bien comme si l'article 35 n'avait pas été adopté de nouveau par le paragraphe 65(10) du chapitre 27 des Lois de l'Ontario de 1994. Voir : 1994, chap. 27, par. 65 (10) et (11).

36.(1) Renvoi d'une plainte à la commission d'enquête

Si la Commission n'amène pas les parties à accepter un règlement de la plainte et qu'il lui semble que la procédure est appropriée et que les preuves justifient une enquête, elle peut renvoyer la question faisant l'objet de la plainte à la commission d'enquête. 1994, chap. 27, par. 65 (12).

36.(2) Avis de la décision de ne pas demander la commission d'enquête

Si la Commission décide de ne pas renvoyer la question faisant l'objet de la plainte à la commission d'enquête, elle communique par écrit au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte sa décision motivée et informe le plaignant de la marche à suivre, aux termes de l'article 37, pour demander un réexamen de la décision. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 36 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (13).

37.(1) Réexamen

Dans les quinze jours qui suivent la date de la mise à la poste de la décision motivée visée au paragraphe 34 (2) ou 36?(2), ou dans un délai plus long, selon ce que la Commission peut autoriser pour des raisons particulières, un plaignant peut demander à la Commission de réexaminer sa décision en déposant une demande de réexamen contenant un énoncé concis des faits substantiels à l'appui de la demande.

37.(2) Avis de la demande

À la réception d'une demande de réexamen, la Commission en informe la personne qui fait l'objet de la plainte le plus tôt possible et lui donne la possibilité de faire des observations écrites à ce sujet dans le délai que la Commission lui impartit.

37.(3) Décision

Toute décision motivée de la Commission quant à une demande de réexamen est consignée et immédiatement communiquée au plaignant et à la personne qui fait l'objet de la plainte. La décision est définitive. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 37.

38. ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (14).

39.(1) Audience

La commission d'enquête tient une audience pour :

- a) déterminer s'il y a eu atteinte à un droit du plaignant reconnu dans la présente loi;
- b) déterminer l'auteur de l'infraction;
- c) décider de l'ordonnance à rendre en vertu de l'article 41.

L'audience commence dans les trente jours qui suivent la date à laquelle la question faisant l'objet de la plainte a été renvoyée à la commission d'enquête. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (15).

39.(2) Parties

Sont parties à l'instance devant la commission d'enquête :

- a) la Commission, à qui appartient la direction de l'affaire;
 - b) le plaignant;
 - c) toute personne qui, selon ce que prétend la Commission, a porté atteinte au droit;
 - d) toute personne qui paraît à la commission d'enquête avoir porté atteinte au droit;
 - e) si la plainte porte sur une prétendue conduite qui constitue un harcèlement au sens du paragraphe 2 (2) ou 5 (2) ou une prétendue conduite au sens de l'article 7, toute personne qui, selon la commission d'enquête, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû raisonnablement la renseigner sur la conduite qui fait l'objet de la plainte et qui avait le pouvoir de pénaliser ou d'empêcher cette conduite.
- L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (16)

39.(3) Jonction de parties

La commission d'enquête peut joindre à l'instance une autre partie prévue à l'alinéa (2) d) ou e) à n'importe quelle étape de l'instance, aux conditions qu'elle juge opportunes. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (3).

39.(4) Ajournement

Si la commission d'enquête exerce, en vertu de l'alinéa 12 (1) b) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, son pouvoir de délivrer une assignation à produire des documents ou des objets en preuve, elle peut, au moment où sont produits les documents ou objets, ajourner l'enquête pour permettre aux parties de les examiner. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (4); 1994, chap. 27, par. 65 (17).

39.(5) Descente sur les lieux

La commission d'enquête peut, si cela semble être dans l'intérêt de la justice, ordonner la descente sur les lieux de la commission d'enquête, des parties et de leurs avocats ou représentants, et ajourner l'instance à cet effet. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 39 (5).

39.(6) Les membres siègent sans connaissances antérieures

Les membres de la commission d'enquête qui entendent une plainte ne doivent pas avoir pris part avant l'audience à une enquête ni à une étude de la question faisant l'objet de l'enquête. Ils ne doivent communiquer directement ou indirectement avec personne, notamment une partie ou son représentant, au sujet de la question faisant l'objet de l'enquête, si ce n'est après en avoir avisé les parties et leur avoir fourni l'occasion de participer. Toutefois, la commission d'enquête peut solliciter les conseils juridiques d'un expert indépendant des parties, auquel cas la teneur des conseils donnés est communiquée aux parties pour qu'elles puissent présenter des observations quant au droit applicable. 1994, chap. 27, par. 65 (18).

40. ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (19).

41.(1) Ordonnance de la commission d'enquête

Lorsque, à l'issue de l'audience, la commission d'enquête conclut qu'il y a eu atteinte à un droit du plaignant reconnu à la partie I et que cette atteinte constitue une infraction à l'article 9 par une partie à l'instance, elle peut ordonner à la partie visée :

- a) de prendre les mesures qui, selon la commission d'enquête, s'imposent pour se conformer à la présente loi, tant en ce qui concerne la plainte qu'en ce qui concerne les pratiques ultérieures;
- b) d'effectuer une restitution, y compris une indemnisation financière, pour la perte consécutive à l'atteinte et, si l'atteinte a été volontaire ou commise avec insouciance, l'indemnisation peut comprendre des dommages moraux d'au plus 10 000 \$. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (1).

41.(2) Ordonnance empêchant tout harcèlement

Si la commission d'enquête conclut, aux termes du paragraphe (1), qu'il y a eu atteinte à un droit à cause d'un harcèlement au sens du paragraphe 2 (2) ou 5 (2) ou d'une conduite au sens de l'article 7, et qu'une personne qui est partie à l'instance :

- a) d'une part, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû la renseigner sur l'atteinte au droit;
- b) d'autre part, avait le pouvoir, grâce à des moyens raisonnablement disponibles, de pénaliser ou d'empêcher cette conduite et n'a rien fait,

la commission d'enquête reste saisie de l'affaire. À la réception d'une plainte selon laquelle l'atteinte au droit se poursuit ou s'est répétée, la Commission peut faire enquête sur la plainte et, sous réserve du paragraphe 36 (2), demander à la commission d'enquête

de se réunir de nouveau. Si la commission d'enquête conclut qu'une personne qui est partie à l'instance :

c) d'une part, avait connaissance ou était en possession de faits qui auraient dû la renseigner sur la répétition de l'atteinte au droit;

d) d'autre part, avait le pouvoir, grâce à des moyens raisonnablement disponibles, de pénaliser ou d'empêcher la continuation ou la répétition de la conduite en cause et n'a rien fait,

elle peut, par ordonnance, exiger que cette personne prenne les sanctions ou les mesures raisonnablement disponibles pour empêcher la continuation ou la répétition de l'atteinte visée. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (20).

41.(3) ABROGÉ : 1994, chap. 27, par. 65 (21).

41.(4) Dépens

Si, au moment où elle rejette une plainte, la commission d'enquête conclut :

a) soit que la plainte était futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

b) soit qu'un préjudice excessif a été occasionné dans les circonstances à la personne qui fait l'objet de la plainte,

elle peut ordonner à la Commission de verser à cette personne le montant des dépens que fixe la commission d'enquête.

41.(5) Délai de 30 jours

La commission d'enquête arrive à une conclusion et rend sa décision dans les trente jours qui suivent la clôture de l'audience. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 41 (4) et (5).

41.1 ABROGÉ : 1995, chap. 4, par. 3 (3).

42.(1) Appel d'une décision de la commission d'enquête

Une partie à une instance devant la commission d'enquête peut interjeter appel d'une décision ou d'une ordonnance de la commission devant la Cour divisionnaire, conformément aux règles de pratique. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 42 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (23).

42.(2) Dépôt du dossier à la Cour

Si un avis d'appel est signifié aux termes du présent article, la commission d'enquête dépose sans délai auprès de la Cour divisionnaire le dossier de l'instance à la suite de laquelle a été rendue la décision ou l'ordonnance. Ce dossier, accompagné de la transcription des témoignages oraux déposée devant la commission si elle ne fait pas partie de son dossier, constitue le dossier d'appel.

42.(3) Pouvoirs de la Cour

L'appel interjeté aux termes du présent article peut porter sur des questions de droit ou de fait ou les deux. La Cour peut confirmer ou infirmer la décision ou l'ordonnance de la commission d'enquête ou lui ordonner de rendre une décision ou une ordonnance autorisée par la présente loi. La Cour peut substituer son opinion à celle de la commission d'enquête. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 42 (2) et (3).

43. Règlement

Si les parties acceptent et signent un règlement écrit de la plainte et qu'il est approuvé par la Commission, ce règlement lie les parties. Une violation du règlement constitue un motif de plainte aux termes de l'article 32, et la présente partie s'applique à la plainte de la même façon que s'il s'agissait d'une atteinte à un droit reconnu dans la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 43.

44.(1) Peine

Quiconque contrevient à l'article 9, au paragraphe 33 (11) ou à une ordonnance de la commission d'enquête est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 25 000 \$. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 44 (1); 1994, chap. 27, par. 65 (23).

44.(2) Poursuite

Est irrecevable une poursuite intentée pour une infraction à la présente loi sans le consentement écrit du procureur général. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 44 (2).

45.(1) Actes des dirigeants, etc.

Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2 (2), 5 (2) et 44 (1) et de l'article 7, lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 45 (1).

45.(2) Opinion relative à l'autorisation ou à l'acquiescement de l'employeur

À la demande d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale, la commission d'enquête peut déterminer, dans sa décision, si, à son avis, un dirigeant, un employé ou un mandataire a fait ou omis de faire quoi que ce soit avec ou sans l'autorisation ou l'acquiescement de l'organisme en question. Cette opinion n'a pas d'incidence sur l'application du paragraphe (1). L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 45 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (23).

PARTIE V – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Définitions

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«Commission» La Commission ontarienne des droits de la personne. («Commission»)

«commission d'enquête» La commission d'enquête constituée aux termes de l'article 35. («board of inquiry»)

«ministre» Le membre du Conseil exécutif à qui le lieutenant-gouverneur en conseil confère les pouvoirs et fonctions de ministre aux termes de la présente loi. («Minister»)

«personne» Outre le sens étendu que lui donne la *Loi d'interprétation*, ce terme comprend une agence de placement, une organisation patronale, une association non dotée de la personnalité morale, une association commerciale ou professionnelle, un syndicat, une société en nom collectif, une municipalité, une commission de police constituée aux termes de la

Loi sur la police, qui constitue le chapitre 381 des Lois refondues de l'Ontario de 1980, et une commission de services policiers créée en vertu de la *Loi sur les services policiers*. («person») L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 46; 1994, chap. 27, par. 65 (24).

47.(1) Couronne liée

La présente loi lie la Couronne et tous ses organismes.

47.(2) La présente loi prévaut

Lorsqu'une disposition d'une loi ou d'un règlement se présente comme exigeant ou autorisant une conduite qui constitue une infraction à la partie I, la présente loi s'applique et prévaut, à moins que la loi ou le règlement visé ne précise expressément qu'il s'applique malgré la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 47.

48. Règlements

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) prescrire des normes pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié pour l'application de l'article 11, 17 ou 24;
 - a.1) prescrire la manière dont le locateur qui choisit des locataires éventuels peut avoir recours à des pratiques de commerce telles les renseignements sur le revenu, les vérifications du crédit et les références en la matière, les antécédents en matière de logement, les garanties et autres pratiques de commerce semblables sans que cela ne constitue une atteinte à l'article 2, et prescrire d'autres pratiques de commerce semblables et la manière d'y avoir recours pour l'application du paragraphe 21 (3);
 - b) prescrire des formules et des avis et prévoir les modalités de leur emploi;
 - c) prescrire les délais impartis pour la production de documents et d'objets exigés dans une enquête en vertu de l'alinéa 33 (3) b);
 - d) prescrire les modalités à suivre pour faire une enquête aux termes de l'article 33;
 - e) prescrire les questions dont la Commission tient compte lorsqu'elle décide si elle doit ou non tenter d'amener les parties à accepter un règlement en vertu du paragraphe 33 (1).
- L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 48; 1994, chap. 27, par. 65 (25); 1997, chap. 24, par. 212 (2).

**PRATIQUES DE COMMERCE AUXQUELLES LES LOCATEURS
SONT AUTORISÉS À AVOIR RECOURS POUR CHOISIR LES
LOCATAIRES D'UN LOGEMENT**

Règlement de l'Ontario 290/98

Aucune modification

1. (1) Le locateur peut demander à un locataire éventuel des références en matière de crédit ou des antécédents en matière de logement, ou les deux, et peut lui demander l'autorisation de procéder à des vérifications de son crédit.
- (2) Le locateur peut prendre en considération les références en matière de crédit, les antécédents en matière de logement et les vérifications de crédit qu'il a obtenus par suite des demandes faites en vertu du paragraphe (1), soit isolément, soit en une combinaison quelconque, pour évaluer la situation du locataire éventuel et peut choisir ou non celui-ci en conséquence.

- (3) Le locateur peut demander à un locataire éventuel des renseignements sur son revenu seulement s'il demande également les renseignements énoncés au paragraphe (1).
 - (4) Le locateur peut prendre en considération les renseignements sur le revenu du locataire éventuel pour évaluer la situation de celui-ci et peut choisir ou non celui-ci en conséquence seulement s'il prend les renseignements sur le revenu en considération conjointement avec tous les autres renseignements qu'il a obtenus par suite des demandes faites en vertu du paragraphe (1).
 - (5) S'il demande les renseignements énoncés aux paragraphes (1) et (3) et qu'il n'obtient que les renseignements sur le revenu du locataire éventuel, le locateur peut prendre en considération les renseignements sur le revenu isolément pour évaluer la situation du locataire éventuel et peut choisir ou non celui-ci en conséquence. Règl. de l'Ont. 290/98, art. 1.
2. (1) Le locateur peut exiger que le locataire éventuel obtienne une garantie pour le loyer.
 - (2) Le locateur peut exiger que le locataire éventuel verse un dépôt de garantie conformément aux articles 117 et 118 de la *Loi de 1997 sur la protection des locataires*. Règl. de l'Ont. 290/98, art. 2.
3. Lorsqu'il choisit un locataire éventuel, le locateur d'un logement locatif vis à la disposition 1, 2 ou 3 du paragraphe 5 (1) ou au paragraphe 6 (1) de la *Loi de 1997 sur la protection des locataires* peut demander et utiliser les renseignements sur le revenu d'un locataire éventuel pour déterminer l'admissibilité de ce dernier à un loyer index sur le revenu. Le locateur qui ne demande et n'utilise les renseignements sur le revenu qu'à cette fin n'est pas lié par les paragraphes 1 (3) et (4). Règl. de l'Ont. 290/98, art. 3.
 4. Le présent règlement n'a pas pour effet d'autoriser le locateur à refuser un logement à une personne pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap. Règl. de l'Ont. 290/98, art. 4.

MANDAT DE PERQUISITION ET D'ENTRÉE

Règlements refondus de l'Ontario de 1990, RÈGLEMENT 642

modifié jusqu'au Règl. de l'Ont. 22/92

1. Le mandat de perquisition décerné en vertu du paragraphe 33 (7) de la Loi est rédigé selon la formule 1. Règl. de l'Ont. 22/92, art. 1.
2. Le mandat d'entrée décerné en vertu du paragraphe 33 (8) de la Loi est rédigé selon la formule 2. Règl. de l'Ont. 22/92, art. 1.

ANNEXE

DEMANDE D'EMPLOI - MODÈLE

Emploi postulé

Date de disponibilité

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom de famille

Prénom(s)

Adresse: Rue

No d'app.

Ville

Province

Code postal

No de tél.: (domicile)

(travail)

Avez-vous légalement le droit de travailler au Canada? ☐ Oui ☐ Non

Avez-vous au moins 18 ans et moins de 65 ans? ☐ Oui ☐ Non

Accepteriez-vous de déménager en Ontario? ☐ Oui ☐ Non

Lieu de résidence préféré

Afin d'établir votre aptitude à remplir le poste en question, veuillez préciser, en bas de cette page et au verso, des renseignements liés à vos études et à vos accomplissements dans d'autres domaines, y compris le bénévolat, ainsi que vos antécédents professionnels.
Veuillez au besoin joindre une feuille supplémentaire à cette formule.

ÉDUCATION

ÉCOLE SECONDAIRE ☐ ÉCOLE DE GESTION, DE COMMERCE OU DE MÉTIERS ☐

Dernière année ou

dernier niveau achevé

Nom du cours

Durée du cours

Licence, certificat ou diplôme octroyé? Type de certificat ou

☐ Oui ☐ Non

de diplôme obtenu

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE ☐ UNIVERSITÉ ☐

Nom du programme

Durée du programme

Matière principale

Diplôme obtenu

☐ Oui ☐ Non ☐ Avec mention Note de passage

Autres cours, ateliers, séminaires

Baccalauréats, certificats, diplômes

APTITUDES LIÉES AU TRAVAIL

Décrivez toute autre aptitude, expérience ou formation professionnelles liées à l'emploi postulé.

EMPLOI

Nom du dernier/
présent employeur

Dernier/présent titre

Période d'emploi (y compris les congés parentaux, un demande d'indemnisation présentée à la CSPAAT¹⁷¹
ou une plainte pour atteinte aux droits de la personne)

De à Salaire

Type d'entreprise ou d'organisme

Motif du départ (ne pas inclure les motifs liés à un congé parental, une demande d'indemnisation présentée à la CSPAAT ou une plainte pour atteinte aux droits de la personne)

Fonctions/responsabilités

Nom de l'employeur
précédent

Dernier titre

Période d'emploi (y compris les congés parentaux, un demande d'indemnisation présentée à la CSPAAT
ou une plainte pour atteinte aux droits de la personne)

De à Salaire

Type d'entreprise ou d'organisme

Motif du départ (ne pas inclure les motifs liés à un congé parental, une demande d'indemnisation présentée à la CSPAAT ou une plainte pour atteinte aux droits de la personne)

Fonctions/responsabilités

Nous autorisez-vous à demander des attestations d'emploi à :

Votre présent/dernier employeur ? ☐ Oui ☐ Non

Votre/vos employeur(s) précédent(s)? ☐ Oui ☐ Non

Énumérez sur une feuille séparée les personnes qui pourraient vous donner des références,
s'il ne s'agit pas de votre employeur actuel ou de vos anciens employeurs.

ACTIVITÉS DE LOISIRS ET AUTRES

(communautaires, sportives, etc.)

Je déclare par la présente que les renseignements qui précèdent sont à ma connaissance exacts
et complets. Je reconnais qu'une fausse déclaration pourrait me rendre inapte à occuper l'emploi
ou entraîner mon licenciement.

Avez-vous joint une feuille supplémentaire ? ☐ Oui ☐ Non

Signature

Date

¹⁷¹ CSPAAT = Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

A

Adaptation

- autre travail, 85
- capacité de s'acquitter des obligations essentielles, 84
- coût, 72
- dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 82
- devoir de tenir compte des besoins, 19, 22, 35, 36, 37, 40, 43, 45, 55, 57, 59, 60, 64, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 83, 84
- droits et devoirs, 74
- état familial, 80
- grossesse, 79
- handicap, 74
- harcèlement, 83
- préjudice injustifié, 19, 71, 72
- progressive, 71
- réintégration d'un emploi, 84
- religion, 19, 75
- risques pour la santé et la sécurité, 72
- sécurité personnelle, 83
- syndicats, 71

Âge

- définition, 15
- entrevues, 57
- formules de demande d'emploi, 53
- retraite obligatoire, 16

Agences de placement, 37

- responsabilités légales, 37

Ancienneté, 89

- grossesse, 89
- handicap, 86, 89

Ascendance

- définition, 16
- entrevues, 62
- formules de demande d'emploi, 56

Atmosphère empoisonnée, 23, 27, 33, 35, 94

Avancement, 89

Avantages sociaux

- grossesse et congé de maternité, 23, 86

C

Casier judiciaire

- définition, 25
- entrevues, 63
- formules de demande d'emploi, 56

Charte canadienne des droits et libertés, 13, 28

Citoyenneté

- définition, 17
- entrevues, 58
- formules de demande d'emploi, 53

Code canadien des droits de la personne, 10, 12

Code canadien du travail, 12

Code des droits de la personne de l'Ontario, 3, 9, 105, 107

- champ d'application, 10
- motifs de discrimination interdits dans le domaine de l'emploi, 10
- préambule, 9
- suprématie, 9

Commission ontarienne des droits de la personne

- compétence, 10
- pouvoir discrétionnaire de ne pas traiter une plainte, 10, 11, 94, 97, 98
- réparations, 99
- traitement d'une plainte, 97

Contrats, 38

Couleur

- définition, 24
- entrevues, 62
- formules de demande d'emploi, 56

Croyance

- définition, 18
- entrevues, 59
- formules de demande d'emploi, 54

D

Déclaration universelle des droits de l'homme, 9, 24

Déficience

- voir Handicap

Dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 67

- adaptation, 82
- au stade de l'entrevue, 53
- solutions de rechange, 83

Dirigeants

- responsabilités légales, 35

Discrimination

- association, 30
- définition, 29
- directe, 29, 67
- fondée sur l'association, 30
- indirecte, 20, 29
- par suite d'un effet préjudiciable, 30
- représailles, 31

Droit relatif au respect de la vie privée, 13

E

Embauchage

- annonces d'emploi, 51
- dépistage de la consommation de drogues et d'alcool, 67
- entrevues, 57
- examens médicaux, 65
- formules de demande d'emploi, 52
- offre d'emploi conditionnelle, 65
- tests psychométriques et psychologiques, 67

Emploi

portée des protections du Code, 15

Employés

accompagnateurs et auxiliaires médicaux, 39
bénévoles, 38
contractuels, 38
étendue des protections, 37
responsabilités légales, 35
temporaires ou occasionnels, 37

Employeurs

esprit directeur, 33
responsabilités légales, 33, 35, 83

Entrevues

âge, 57
casier judiciaire, 63
citoyenneté, lieu d'origine et origine ethnique, 58
état familial, 61
état matrimonial, 62
handicap, 60
orientation sexuelle, 64
race, ascendance et couleur, 62
religion, 59
sexe et grossesse, 63

État familial

adaptation, 80
définition, 20
discrimination indirecte, 20
entrevues, 61
exceptions à la règle de non-discrimination, 21
formules de demande d'emploi, 55

État matrimonial

définition, 23
entrevues, 62
formules de demande d'emploi, 55

Examens médicaux, 65

liés à l'emploi, 53

Exceptions à la règle de non-discrimination

citoyenneté, 18, 47
état familial, 21
népotisme, 21, 89
religion, 19, 54, 59
sexe, 26

Exigences de l'emploi

accompagnateurs et auxiliaires médicaux, 47
casier judiciaire, 25
citoyenneté, 47
descriptions de tâches, 43, 44, 46, 47
emploi particulier/groupements sélectifs, 46
emplois réservés à l'un ou l'autre sexe, 47
établies de bonne foi, 27
exigences essentielles, 43
exigences injustifiées, 42
exigences justifiées, 41, 70, 78
exigences physiques, 43
langue et capacité linguistique, 44
permis de conduire, 44, 55
poids et grandeur, 45

préférence de la clientèle, 48

programmes spéciaux, 48

sexe, 23

Exigences physiques d'un emploi, 43

F

Formules de demande d'emploi, 52

âge, 53
casier judiciaire, 56
citoyenneté, lieu d'origine et origine ethnique, 53
état familial, 55
état matrimonial, 55
handicap, 54
orientation sexuelle, 56
race, couleur et ascendance, 56
religion, 54
sexe et grossesse, 56

Franchiseurs

responsabilités légales, 37

G

Grossesse

absences pour raisons de santé, 23, 86
adaptation, 78
ancienneté, 89
avantages sociaux, 23, 86
congédiement, 78, 89
définition, 23
devoir de tenir compte des besoins, 24, 79
embauchage, 78
entrevues, 63
exigences justifiées, 78
formules de demande d'emploi, 56
mutations, 78
promotions ou avancement, 78
Groupements sélectifs, 26, 46, 57, 59, 61, 62, 63, 64

H

Handicap

accessibilité, 39
adaptation, 22, 30, 71, 74, 84
ancienneté, 86, 89
critères, 21
définition, 21
dépendance à l'alcool ou aux drogues, 69
dépistage de la consommation de drogues
et d'alcool, 82
devoir des employés, 35
discrimination par suite d'un effet préjudiciable,
30
entrevues, 60
formules de demande d'emploi, 54
présumé, 22
régimes d'avantages sociaux, 86
réintégration de l'emploi, 84

Harcèlement, 31
adaptation et sécurité personnelle, 83
définition, 22
race et motifs connexes, 32
responsabilité des dirigeants, 35
responsabilités de l'employeur, 33, 83
Harcèlement sexuel, 12, 27, 31
avances sexuelles, 27
définition, 27
représailles, 28
solicitations, 28, 32

L

La Loi sur les normes d'emploi, 11
Langue, 23, 25, 44
Lieu d'origine
définition, 23
entrevues, 58
formules de demande d'emploi, 53
Logement, 10
Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et
l'assurance contre les accidents du travail, 12, 22
Loi sur la santé et la sécurité au travail, 12
Loi sur les normes d'emploi, 11, 78, 88, 105
Loi sur les relations de travail de l'Ontario, 11

M

Mesures disciplinaires, 91

O

Organismes ou groupements spéciaux, 46
Orientation sexuelle,
avantages sociaux pour les couples du
même sexe, 86
définition, 28
entrevues, 64
formules de demande d'emploi, 56
harcèlement, 23
M. c. H., 28, 86
Origine ethnique
définition, 16
entrevues, 58
formules de demande d'emploi, 53

P

Partenariat avec une personne de même sexe, 28,
56, 64
Possibilités d'avancement, 89
ancienneté, 89
égalité des chances, 90, 103
formation, 90, 95, 96
Préjudice injustifié, 19, 71, 72
coût, 72
risques pour la santé et la sécurité, 72

Procédures internes
programmes d'éducation, 96
protection contre les représailles, 95
règlement des plaintes, 95, 96
Procédures internes
responsables de l'enquête, 96
Procédures internes de règlement des plaintes, 93
Programmes spéciaux, 48
Promotion, 89

R

Race
définition, 24
entrevues, 62
formules de demande d'emploi, 56
Régime d'assurance-groupe
adhésion obligatoire, 85
Régimes d'avantages sociaux
avantages sociaux pour les couples du
même sexe, 86
indemnisation des personnes ayant
un handicap, 86
Règlement interne des plaintes
conventions collectives, 97
politique générale, 94
procédures internes, 93
responsables de l'enquête, 96
Religion
adaptation aux besoins, 59, 75
formules de demande d'emploi, 54
interprétation, 18
jours fériés et absences pour observances
religieuses, 77
pauses au travail, 76
tenue vestimentaire, 76
Représailles, 31
harcèlement sexuel, 28, 31
Ressources, 101, 103, 104, 105, 106
Restructuration, 91

S

Sexe
entrevues, 63
exceptions à la règle de non-discrimination, 26
formules de demande d'emploi, 56
grossesse, 23
interprétation du terme, 26
personnes transgenres ou transgenderistes, 26
Syndicats, 33, 36, 71, 94, 95, 96
devoir de tenir compte des besoins, 36, 71
responsabilités légales, 33, 36

T

Test psychométriques et psychologiques, 67

Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne

Exceptions aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario relatives à l'égalité des droits en matière d'emploi

La grossesse : Vos droits avant, pendant et après

Le guide des parties mises en cause ou intimées

Le guide des parties plaignantes

Guide du *Code des droits de la personne*

Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres

Harcèlement sexuel et autres actions ou commentaires liés au sexe d'une personne

Lignes directrices en matière de publicité

La mutilation génitale féminine – Questions et réponses

L'orientation sexuelle et le *Code des droits de la personne* : vous avez des droits

Politiques des droits de la personne en Ontario

Protection des droits religieux

Le sida et les affections liées au sida et le *Code des droits de la personne* : vous avez des droits

Vous embauchez ? Pensez au droits de la personne